

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA

Skončení pracovního poměru v podniku
Termination of employment in company

Student: Kristýna Urbanová
Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Pavel Godický

Ostrava 2015

Zadání bakalářské práce

Student: **Kristýna Urbanová**
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6208R020 Ekonomika podniku
Specializace: 03 Ekonomika a právo v podnikání
Téma: **Skončení pracovního poměru v podniku**
Termination of Employment in the Company

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Skončení pracovního poměru dle zákoníku práce
 3. Podnik a ukončení pracovního poměru
 4. Zhodnocení zákonnosti skončení pracovního poměru
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária et al. *Zákoník práce s komentářem k 1. 1. 2014*. Praha: Anag, 2014. 1247 s. ISBN 978-80-7263-850-5.
- BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 640 s. ISBN 978-80-7400-405-6.
- HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo v bodech s příklady*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 148 s. ISBN 978-80-7478-440-8.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Pavel Godický**

Datum zadání: 21.11.2014

Datum odevzdání: 07.05.2015



Ing. Josef Kašík, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně a uvedla jsem veškerou použitou literaturu.

V Ostravě dne. 3. 5. 2015.....

Kristýna Urbanová.....

Kristýna Urbanová

Tímto bych ráda poděkovala Mgr. Pavlu Godickému za všechny rady, které mi poskytl v průběhu vypracovávání bakalářské práce, a také za veškerý čas, který mi věnoval. Poděkovat chci také panu Mgr. Ivanu Tomkovi a společnosti On Semiconductor Czech Republic, kteří mi umožnili přístup do provozní jednotky společnosti, a poskytli tak nezbytné informace.

Obsah

1	ÚVOD	5
2	SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU DLE ZÁKONÍKU PRÁCE	7
2.1	Pracovní poměr a jeho vznik	7
2.1.1	Jmenování.....	7
2.1.2	Pracovní smlouva	8
2.1.3	Konkurenční doložka	9
2.2	Změna pracovního poměru	10
2.2.1	Převedení na jinou práci	10
2.2.2	Změna místa výkonu práce	10
2.3	Způsoby skončení pracovního poměru	11
2.3.1	Dohoda	11
2.3.2	Výpověď.....	12
2.3.3	Okamžité zrušení pracovního poměru.....	15
2.3.4	Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	16
2.3.5	Hromadné propouštění	17
2.3.6	Další případy skončení pracovního poměru.....	18
2.4	Povinnosti zaměstnavatele při rozvázání pracovního poměru	19
2.4.1	Odstupné.....	19
2.4.2	Pracovní posudek	20
2.4.3	Potvrzení o zaměstnání.....	21
2.4.4	Pracovní volno k hledání nového zaměstnání	21
2.4.5	Povinnosti při skončení pracovního poměru osob se zdravotním postižením ...	22
2.5	Neplatné rozvázání pracovního poměru.....	22
2.5.1	Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem	23
2.5.2	Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem	23

3	PODNIK A UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	24
3.1	Charakteristika podniku.....	24
3.1.1	Historie podniku.....	24
3.1.2	Klíčové hodnoty podniku	25
3.2	Vznik pracovního poměru v podniku	26
3.3	Ukončení pracovního poměru v podniku	27
3.3.1	Povinnosti zaměstnavatele při rozvázání pracovního poměru	29
3.3.2	Povinnosti zaměstnance při rozvázání pracovního poměru	31
3.3.3	Dotazník zaměstnavatele.....	31
3.4	Analýza fluktuace zaměstnanců	33
3.4.1	Současný stav zaměstnanců.....	33
3.4.2	Vývoj v letech 2009 – 2014	34
4	ZHODNOCENÍ ZÁKONNOSTI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	39
4.1	Dohoda o rozvázání pracovního poměru.....	39
4.2	Výpověď'	40
4.3	Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	41
4.4	Okamžité zrušení pracovního poměru	42
4.5	Shrnutí zjištěných výsledků	44
4.5.1	Zjištěné nedostatky ve společnosti	44
4.5.2	Návrhy na zlepšení postupů ve společnosti.....	45
5	ZÁVĚR.....	49
	Seznam použité literatury	51
	Seznam příloh.....	54

1 Úvod

Jako téma mé bakalářské práce jsem si vybrala ukončení pracovního poměru. Většina z nás se někdy dostala nebo dostane do situace, kdy bude uzavírat nebo ukončovat pracovní poměr, ať už z pozice zaměstnance nebo zaměstnavatele, a proto dle mého názoru, je vhodné se s touto problematikou obeznámit. Podepsáním smlouvy a tím uzavřením pracovního poměru vznikají zaměstnanci a zaměstnavateli určitá práva a povinnosti a je nutné, aby obě strany pracovního poměru tyto povinnosti znaly a také dodržovaly. Právě neznalost zákonů, které jsou s tímto procesem spojeny, bývá často důvodem sporů, které mnohdy končí až u soudu.

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a aplikační část. V teoretické části provedeme rozbor skončení pracovního poměru dle platného právního předpisu. Vymežíme také veškeré pojmy, které s touto problematikou souvisejí, důkladně popíšeme různé způsoby ukončení pracovního poměru a upozorníme na situace, kdy pracovní poměr nelze ukončit a kdy je jeho ukončení neplatné.

V aplikační části se zaměřím na situaci ve společnosti ON Semiconductor Czech Republic, s.r.o. Pokusím se zjistit, jaká je v této společnosti fluktuace zaměstnanců a jak se počet zaměstnanců vyvíjel během několika let. Zanalyzuji průběh ukončení pracovního poměru v dané společnosti a to včetně všech důležitých skutečností, které následují po jeho ukončení.

Cílem mé bakalářské práce je zjistit, jak má společnost nastaveny své vnitřní směrnice, a jak postupuje při ukončení pracovního poměru. Zajímá mě, jestli společnosti ON Semiconductor Czech Republic, s.r.o. dodržuje při ukončení pracovního poměru platné právní předpisy. Zhodnotím tři vybraná ukončení pracovního poměru, která se pokusím rozebrat a zjistit jejich zákonnost. Mezi další cíle mé bakalářské práce patří také analýza fluktuace zaměstnanců za posledních 6 let, kde zanalyzuji, jak se měnil nejen počet zaměstnanců, ale také jejich vzdělání či průměrný věk.

Jelikož je společnost na trhu již několik let a stále se rozrůstá, přepokládám, že svá jednání vždy předem sváží a v případě, že jsou nutná, postupuje dle platných právních předpisů. Myslím si, že v hodnocení zákonnosti neobjevím žádné odchylky od zákoníku práce a platných právních předpisů. V případě, že objevím například ve vnitřních směrnících nějaké nedostatky, navrhu společnosti případné řešení, kterým by tyto nedostatky opravila.

Při zpracovávání mé práce budu čerpat z odborné literatury, a ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a dokumentů, včetně vnitropodnikových směrnic, které mi poskytne společnost ON Semiconductor.

2 Skončení pracovního poměru dle zákoníku práce

Pracovní poměr lze skončit pouze na základě zákonem definovaných způsobů. Jednotlivé právní úkony mají buď jednostranný, nebo oboustranný charakter. Při skončení pracovního poměru musí být dodrženy další právní úpravy, jako je například písemná forma skončení pracovního poměru, dodržení výpovědních lhůt či nárok na vyplacení odstupného. S veškerými podrobnostmi budeme obeznámeni v dalších částech bakalářské práce. Aby však mohl pracovní poměr skončit, musí vždy nejprve vzniknout. (Neščáková, 2013)

2.1 Pracovní poměr a jeho vznik

Rozhodnutí o vzniku pracovního poměru připadá vždy na zaměstnavatele. V jeho působnosti je vybrat takového zaměstnance, který z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků a zvláštních schopností pro výkon práce, bude pro pracovní poměr nejvýhodnější. Zaměstnavatel musí při výběru nových zaměstnanců dodržovat určité povinnosti rovného zacházení, a musí se vyhnout diskriminaci. Závislá práce může být vykonávána v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Mezi základní pracovněprávní vztahy se řadí pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. (Kokešová 2013)

Mezi nejčastější pracovněprávní vztahy patří pracovní poměr.

„Pracovní poměr se zakládá:

- *pracovní smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, v převážné většině případů,*
- *jmenováním, pouze na vedoucí pracovní místa, a to pouze v případech stanoveným zvláštním právním předpisem.“ (Kokešová, 2013, s. 34)*

V obou zmíněných situacích, může pracovní poměr vzniknout pouze se souhlasem obou smluvních stran.

2.1.1 Jmenování

Jmenování je pouze jednostranný právní úkon, kterým se pracovní poměr zakládá, ale podmínkou platnosti tohoto právního úkonu je souhlas zaměstnance. Jmenováním se zakládá pracovní poměr na vedoucí pracovní místo stanovených zvláštním právním předpisem a zákoníkem práce. Zákoník práce nestanovuje formu jmenování ani jeho podstatné náležitosti.

Z jmenování musí být pouze zřejmé pracovní místo, druh práce a musí být patrný den, který byl stanoven jako den nástupu do práce. (Bělina, 2012)

2.1.2 Pracovní smlouva

Pracovní smlouva patří mezi nejtypičtější právní skutečnosti, které vedou ke vzniku pracovního poměru. Jedná se o dvoustranný právní úkon, který vždy spočívá v dobrovolném uzavření pracovního poměru s obou smluvních stran. Jakmile se strany dohodnou na obsahu pracovní smlouvy, může být smlouva uzavřena. Pracovní smlouva musí být vždy uzavřena písemně. „Pracovní smlouva musí obsahovat tzv. podstatné náležitosti, kterými jsou:

- druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána,
- den nástupu do práce.“ (Hůrka, 2014, s. 20)

V případě že by se smluvní strany nedohodly na některé z těchto náležitostí, nemůže dojít k úplnému uzavření smlouvy. Kromě podstatných náležitostí, se často domlouvají i další podmínky, o které mají smluvní strany zájem. Řadíme zde zejména náležitosti týkající se pracovních podmínek, prostřednictvím nichž se chtějí zaměstnanci odchýlit od obecně platné úpravy, sjednání mzdy či ujednání o zkušební době.

Den nástupu do práce je důležitý zejména proto, že v tento den vzniká pracovní poměr. V případě, že zaměstnanec ve sjednaný den do práce nenastoupí, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do 7 dnů nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit. Od pracovní smlouvy je však možné odstoupit jen do té doby, než zaměstnanec nastoupí do práce. Odstoupení od smlouvy musí být provedeno písemně, jinak se k němu nepřihlíží. (Andraščíková a kol., 2014)

Doba neurčitá

Vhodné je do pracovní smlouvy zahrnout i trvání pracovního poměru, i když není podstatnou náležitostí pracovní smlouvy. Pokud v pracovní smlouvě nebyla výslovně uvedena doba trvání pracovního poměru, má se za to, že byl pracovní poměr uzavřen na dobu neurčitou. O pracovní poměr na dobu neurčitou se bude jednat taky v případech, kdy vzniknutí pracovního poměru na dobu určitou nebude platné, protože nebyly splněny vyžadované podmínky pro uzavření pracovního poměru dle zákoníku práce. (Bělina, 2012)

Doba určitá

„Sjedná-li se pracovní poměr na dobu určitou, pak tato doba jeho trvání může být sjednána pevným datem nebo vymezena určitou dobrou trvání určitých prací či jinou skutečnost.“ (Bělina, 2012, s. 216) Tato doba může být maximálně tříletá a umožňuje opakované uzavření pracovního poměru na dobu určitou, a to nejvýše dvakrát. Za opakované uzavření se považuje i prodloužení doby trvání pracovního poměru. V případě, že byla doba trvání pracovního poměru uzavřena na dobu konání určitých prací, končí pracovní poměr skončením těchto prací. Zaměstnavatel má povinnost zaměstnance včas upozornit, že se blíží konec těchto prací a to zpravidla alespoň tři dny předem. Pokračuje-li však zaměstnanec v práci dál a to s vědomím zaměstnavatele, má se za to, že pracovní poměr se změnil na dobu neurčitou. (Bělina, 2012)

Zkušební doba

Většina zaměstnavatelů stanovuje v pracovní smlouvě zkušební dobu, kterou můžeme charakterizovat jako časový úsek, ve kterém se mají možnost obě smluvní strany poznat, a vyzkoušet si pracovní vztahy. Kdykoliv během této doby může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel ukončit pracovní poměr a to z jakéhokoliv důvodu i bez udání důvodu.

Zkušební doba nesmí být delší než 3 měsíce od vzniku pracovního poměru, respektive 6 měsíců u vedoucích pracovníků a nemůže být také dodatečně prodlužována. (Neščáková, 2013; Hůrka, 2014)

2.1.3 Konkurenční doložka

Konkurenční doložkou rozumíme písemnou dohodu, ve které se zaměstnanec zavazuje, že po určitou dobu po skončení pracovního poměru, nejdéle však po dobu jednoho roku, nebude vykonávat výdělečnou činnost, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by proti němu mohla mít soutěžní povahu. Tato dohoda může být uzavřena již při uzavírání pracovní smlouvy, ale také kdykoliv během průběhu trvání pracovního poměru.

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci určitou kompenzaci a to v podobně peněžitého vyrovnání. Zákon stanovuje pouze minimální výši tohoto peněžitého vyrovnání, a činí polovinu průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, za každý měsíc plnění konkurenčního závazku. V konkurenční doložce se také často sjednává smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec povinen zaplatit v případě, že konkurenční doložku nedodrží. Výše pokuty musí být přiměřená vzhledem k povaze věci. (Bělina, 2012)

2.2 Změna pracovního poměru

Změnou pracovního poměru rozumíme změnu právního vztahu nebo práv a povinností v něm. Můžeme ji realizovat pouze v případě, že se obě smluvní strany dohodnou, nebo v případě, kdy je tak zaměstnavatel oprávněn učinit dle zákoníku práce. Předmětem změny mohou být změny v subjektu, objektu či obsahu. Z titulu změny obsahu se jedná zejména o změnu druhu práce či změnu místa výkonu práce. (Hůrka, 2014)

2.2.1 Převedení na jinou práci

Zaměstnavatel převádí zaměstnance na jinou práci, pokud zaměstnanec trvale nebo dočasně není schopen konat práci, která odpovídá jeho pracovní smlouvě, přičemž právní úprava zákona tímto chrání zaměstnance před ukončením pracovního poměru. Převedení na jinou práci se vyznačuje změnou činnosti vykonávané práce. Zákoník práce rozlišuje případy, kdy zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci ¹, může zaměstnance převést na jinou práci,² ale také rozlišuje situace, kdy lze zaměstnance přeložit pouze s jeho souhlasem, a kdy je tomu tak možno jednostranně. (Bělina, 2012)

2.2.2 Změna místa výkonu práce

„Zaměstnanec je vždy povinen vykonávat svou práci v místě, které bylo dohodnuto v pracovní smlouvě jako místo výkonu práce.“ (Hůrka, 2014, s. 34) V případě, že zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci mimo místo výkonu práce, není zaměstnavatel povinen tuto práci vykonávat. Zaměstnavatel může změnit místo výkonu práce pouze se souhlasem zaměstnance a to pouze tehdy, pokud je to nezbytně nutné. V případě že zaměstnanec se změnou místa výkonu práce souhlasí, je povinen práci soustavně vykonávat na místě určeném. Doba, na kterou je změna sjednána by vždy měla být se zaměstnancem předem prodiskutována. Mezi nejtypičtější případy změny výkonu práce se řadí přeložení těhotné zaměstnankyně či pracovní cesta. (Hůrka, 2014)

¹ Důvodem může být zdravotní stav zaměstnance nebo rozhodnutí soudu.

² Typickým příkladem může být převedení na jinou práci ve výpovědní době, nebo při spáchání trestné činnosti při plnění právních úkolů.

2.3 Způsoby skončení pracovního poměru

Jak již bylo zmíněno, pracovní poměr lze ukončit jen z důvodů, které vymezuje zákoník práce. Pracovní poměr může být tak rozvázán na základě právního jednání jen:

- dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením,
- či zrušením ve zkušební době.

Dalším způsobem je ukončení pracovního poměru právní událostí. Pracovní poměr, který je sjednaný na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby, smrtí zaměstnance a s výjimkou pokračování v živnosti končí i smrtí fyzické osoby – zaměstnavatele.

Pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti končí:

- dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,
- dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z České republiky,
- uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání. (*Andraščíková a kol., 2014*)

2.3.1 Dohoda

Skončení pracovního poměru dohodou je v praxi jeden z nejčastějších a nejpoužívanějších způsobů skončení pracovního poměru. Jak již vyplývá z názvu, jedná se shodný projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele o tom, že pracovní poměr má skončit. Jde tedy o dvoustranný právní úkon. Pokud je uzavřena dohoda, nehrozí ani jedné z účastněných stran žaloba pro neplatnost tohoto právního úkonu. Má se totiž za to, že dohoda byla uzavřena dobrovolně a se svobodou vůle.

Mezi podstatné náležitosti, které musí dohoda obsahovat, patří den skončení pracovního poměru. Tento termín musí být vždy určen tak, aby nevznikla žádná pochybnost o tom, kterým dnem má pracovní poměr skončit. Termín nemusí být určen konkrétním stanovením data, ale je možný i jiným způsobem, který nevzbuzuje pochybnosti, jako například dnem návratu z mateřské dovolené či vojenské služby. Pracovní poměr může být ukončen hned následující den, ale klidně až za měsíc či rok od podepsání dohody.

„Dohoda se považuje za uzavřenou, pokud druhý účastník projevil s návrhem souhlas, ve lhůtě určené v návrhu.“ (Bělina, 2014, s. 244) Přijetí návrhu s výhradami je však možno

považovat za nový návrh. Aby nedocházelo k situacím, kdy účastníci zůstávají v právní nejistotě, zda a kdy se rozhodne druhá strana návrh přijmout, je vhodné v návrhu stanovit lhůtu k přijetí návrhu. Navrhovatel si tedy může sám určit lhůtu, do které očekává přijetí či nepřijetí svého návrhu. Aby byla dohoda uzavřena, je třeba ji do konce lhůty doručit.

Zákoník práce nestanoví jako podstatnou náležitost dohody důvody rozvázání pracovního poměru. Výjimkou mohou být případy, kdy to zaměstnanec požaduje. V tomto případě musí být důvody rozvázání pracovního poměru výslovně uvedeny. Aby dohoda byla považována za platnou, musí být uzavřena písemně. Každá ze smluvních stran poté obdrží jedno vyhotovení dohody. (*Andraščíková a kol., 2014; Bělina, 2012*)

2.3.2 Výpověď

Mezi další časté možnosti zrušení pracovního poměru řadíme výpověď. Jedná se o jednostranný právní úkon, jehož důsledkem je skončení pracovního poměru po uplynutí výpovědní doby. Výpověď se liší od dohody tím, že se jedná pouze o projev vůle jedné strany, a to zcela nezávisle na straně druhé, respektive často přímo proti její vůli. Zákoník práce jasně vymezuje možnosti podání výpovědi ze strany zaměstnavatele, a snaží se tak chránit slabší stranu – zaměstnance.

Výpověď musí být vždy písemná, jinak se k ní nepřihlíží, a podmínkou platnosti je také její doručení druhému účastníkovi. Výpověď musí být předána zaměstnanci do vlastních rukou a doručení výpovědi zaměstnavateli je možné na pracovišti nebo kdekoliv bude zastížen, anebo také prostřednictvím elektronické sítě či poštovních služeb. Písemnost se považuje za doručenu také tehdy, jestliže ji zaměstnanec odmítl přijmout.

Účinky výpovědi nastávají až v okamžiku jejího doručení. Tento okamžik je velice důležitý z hlediska výpovědní doby. Výpovědní doba je časový interval, který musí uplynout ode dne projevu vůle účastníka pracovního poměru do okamžiku skončení pracovního poměru. Začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi, je stejná pro obě strany, a činí 2 měsíce.

Občas se stávají i situace, že danou výpověď potřebujeme odvolat. Zákoník práce tento právní úkon umožňuje, avšak pouze v případě, že s odvoláním výpovědi souhlasí i druhá strana. V případě, že druhá strana s odvoláním výpovědi nesouhlasí, výpověď je i nadále platná. Zákoník práce rozlišuje mezi výpovědí danou zaměstnancem a výpovědí danou zaměstnavatelem. (*Andraščíková a kol., 2014; Bělina, 2012*)

a) Výpověď daná zaměstnancem

Jelikož je zaměstnanec v pracovněprávním vztahu považován za slabší stranu, může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo dokonce bez udání důvodu. Závažnou je pro něj ale výpovědní doba, kterou musí stejně jako zaměstnavatel dodržet.

V případech, kdy dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu na jiného zaměstnavatele, je chráněno právo zaměstnance, a nemá tak povinnost k novému zaměstnavateli přejít, pokud si to nepřeje. V tomto případě pracovní poměr končí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinností převodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Výpovědní doba se v tomto případě zkrátí. (Bělina, 2012)

b) Výpověď daná zaměstnavatelem

Na rozdíl od výpovědi dané zaměstnancem je výpověď daná zaměstnavatelem striktně vázána na zákonem definované podmínky a povinnosti. Zaměstnavatel tedy může dát výpověď pouze z důvodu, které jsou vymezeny v § 52 zákoníku práce. Výpovědní důvod musí být vždy skutkově vymezen tak, aby nebyl zaměnitelný s jiným výpovědním důvodem. Důvody výpovědi zaměstnavatel nemůže dodatečně měnit.

Důvody, ze kterých může zaměstnavatel dát výpověď, můžeme rozčlenit do těchto skupin:

- **organizační důvody** – v praxi jsou využívány nejčastěji, zaměstnavatel se ruší nebo přemísťuje nebo se zaměstnanec stává nadbytečný v důsledku organizačních změn,
- **zdravotní důvody zaměstnance** – zaměstnanec podle lékařského posudku nesmí vykonávat dosavadní práci nebo pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost,
- **ztráta předpokladů zaměstnance³ a neplnění požadavků** – zaměstnanec již nesplňuje předpoklady pro výkon práce nebo svou práci nevykonává uspokojivě,
- **porušení právních povinností** – jsou-li u zaměstnance důvody, pro které by mohl být pracovní poměr okamžitě ukončen⁴, nebo porušil-li zaměstnanec závažně povinnosti vyplývající z právních předpisů nebo, nebo pro soustavné méně závažné porušování předpisů, ale to pouze v případě byl-li zaměstnanec v posledních 6 měsících upozorněn na možnost výpovědi z těchto důvodů.

³ Např. odebrání řidičského oprávnění jako předpokladu pro výkon povolání řidiče.

⁴ Viz kapitola 2.3.3 - Okamžité zrušení pracovního poměru

- **Porušení povinnost zvlášť hrubým způsobem** - výpověď může dostat i zaměstnanec, který poruší jinou povinnost zvlášť hrubým způsobem.⁵ (Andačíková a kol., 2014)

V případě porušení právních povinností vztahujících se k vykonávané práci může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu zrušení pracovního poměru dověděl, nejdéle však 1 rok ode dne, kdy tento důvod vznikl. Výjimkou je ust. § 57/1 zákoníku práce, které říká „Pro porušení jiné povinnosti zvlášť hrubým způsobem, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu výpovědi dozvěděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl.“ (Bělina, 2012)

c) **Zákaz výpovědi**

Zaměstnavatel nesmí udělit zaměstnanci výpověď, pokud se nachází v tzv. ochranné době. Výpověď, která bude v této době udělena, bude považována za neplatnou. Byla-li ovšem výpověď dána před začátkem ochranné doby, tak že by výpovědní lhůta měla uplynout v této době, je výpověď platná, avšak ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr proto končí až uplynutím zbývajících částí výpovědní doby, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. **Ochranná doba** je:

- doba, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným a tuto neschopnost si nepřivodil sám úmyslně nebo v opilosti apod., doba od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení, až do ukončení (prodloužení této lhůty například u TBC),
- doba výkonu (výjimečného) vojenského cvičení – od povolání až po dva týdny po ukončení cvičení,
- doba dlouhodobého plného uvolnění pro výkon veřejné funkce,
- doba těhotenství a čerpání mateřské dovolené zaměstnankyně, doba čerpání rodičovské dovolené,
- doba dočasné nezpůsobilosti pro výkon noční práce uznané na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče pro zaměstnance, který pracuje v noci. (Andraščíková a kol., 2014)

⁵ Jinou povinností rozumíme povinnost zaměstnance dodržovat, v době prvních 21 kalendářních dní trvání pracovní neschopnosti, stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, tzn. zdržovat se v místě pobytu a dodržovat rozsah povolených vycházek

Ochranná doba se však týká jen některých výpovědních důvodů a nevztahuje se na některé výpovědi. Zákaz výpovědi především neplatí, je-li výpověď dána z důvodu organizačních změn. Dále se vztahuje na výpověď danou zaměstnanci pro důvody, díky kterým může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud ovšem nejde o zaměstnance na mateřské či rodičovské dovolené. Další výjimkou zákazu výpovědi je výpověď pro zvlášť hrubé porušení léčebného režimu pojištěnce. (Bělina, 2012)

2.3.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je zcela výjimečným právním úkonem. Můžeme jej také nazvat jako tzv. Výpověď na hodinu. Jedná se o jednostranný právní úkon a oběma stranám zákon ukládá jiné podmínky. Od výpovědi se tento jednostranný právní úkon liší tím, že ke skončení pracovního poměru nedochází až po uplynutí výpovědní doby, ale pracovní poměr končí dnem, kdy bylo písemné zrušení doručeno druhé straně. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být provedeno písemně, jinak se k němu nepřihlíží, a musí být striktně vymezen důvod tak, aby nedošlo k jeho zaměnění s jiným důvodem, a důvod nesmí být ani dodatečně měněn. (Schmied a Jakubka, 2013)

a) Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

„Zaměstnavatel smí zrušit okamžitě pracovní poměr jen výjimečně, a to pouze z těch důvodů:

- *byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při splnění pracovního úkolu nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců,*
- *porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.“ (Bělina, 2012, s. 250)*

Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit do dvou měsíců ode dne, kdy se o možnosti zrušení dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. Zaměstnavatel ale nemůže pracovní poměr zrušit se zaměstnankyní, která je těhotná, zaměstnankyní na mateřské dovolené či se zaměstnancem, který čerpá rodičovskou dovolenou. (Bělina, 2012)

b) Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Jak tvrdí Nešćáková: „zaměstnanec může zrušit pracovní poměr pouze ze dvou důvodů.“ (2013, s. 73) Jedním z důvodů je situace, kdy zaměstnavatel nepřeložil zaměstnance na jinou, pro něj vhodnou práci, a to do 15 dnů ode dne, kdy obdržel lékařský posudek. Jedná se o situaci, kdy zaměstnanec ze zdravotních důvodů nemůže danou práci již vykonávat. Druhým důvodem je situace, kdy se zaměstnavatel dostane do prodlení s úhradou mzdy⁶ nebo platu⁷, náhrady mzdy nebo platu či jakékoliv složky mzdy nebo platu. „Jedná se tak o případ, kdy mzda není uhrazena v řádném termínu splatnosti mzdy a zaměstnavatel je tak minimálně 15 dnů v prodlení s touto úhradou po uplynutí řádného období splatnosti mzdy.“⁸ (Nešćáková, 2013, s. 73)

Novinkou je okamžitým zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance, kdy zákonný zástupce může okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance, který nedosáhl 16 let, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem.⁹

Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit do dvou měsíců ode dne, kdy se o možnosti zrušení dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. Pokud zaměstnanec zrušil pracovní poměr z důvodu nevyplacení mzdy, přísluší mu odstupné. (Nešćáková, 2013)

2.3.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je dalším jednostranným právním úkonem směřujícím ke skončení pracovního poměru a je možné ho učinit jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. Na rozdíl od ostatních způsobů skončení pracovního poměru jsou si zde obě strany rovny a zákon nechrání zaměstnance žádnými zvláštními právy či nároky. Tento způsob je možno použít pouze v platně sjednané zkušební době.

V případě, že ve smlouvě není sjednána zkušební doba, nelze z tohoto titulu ukončit pracovní poměr. Skončení pracovního poměru musí být vždy provedeno písemně, jinak je považováno za neplatné a končí dnem, kdy je písemný dokument doručen druhé straně. Výjimkou je situace, kdy je v dokumentu uvedeno pozdější datum. (Nešćáková, 2013)

⁶ Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty poskytované zaměstnanci za vykonanou práci.

⁷ Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnavatelem, kterým je například stát, úsc, státní fond.

⁸ Mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat.

⁹ Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/zmeny-ve-skonceni-pracovniho-pomeru?browser=full>

2.3.5 Hromadné propouštění

Hromadným propouštěním se označuje skutečnost, kdy zaměstnavatel dává výpověď více zaměstnancům v období 30 kalendářních dnů z důvodu organizačních změn. Aby se jednalo o hromadné propouštění, musí být dosažen určitý počet propuštěných zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele. Tento počet se řídí velikostí zaměstnavatele, respektive jeho celkovým počtem zaměstnanců, a činí nejméně:

- 10 propuštěných zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,
- 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců,
- 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

Skončí-li za stejných podmínek ve stejném období alespoň 5 zaměstnanců, ale na základě dohody z týchž důvodů, započítávají se tito zaměstnanci do výše uvedených limitů. V případě, že zaměstnavateli hrozí institut hromadného propouštění, musí svůj záměr dobře zvážit, protože jsou s ním spojeny další povinnosti. Zaměstnavatel je tak povinen nejpozději 30 dnů před podáním výpovědi informovat o svém záměru odborovou organizací nebo radu zaměstnanců. Účelem je projednat zejména opatření směřující k předejití hromadného propouštění a zmírnění jeho nepříznivých následků. Současně je zaměstnavatel také povinen informovat příslušný Úřad práce. Orgány informuje také o těchto skutečnostech:

- o důvodech hromadného propouštění,
- o počtech a profesním složení propuštěných zaměstnanců,
- o počtech a profesním složení všech zaměstnanců, kteří u něj pracují,
- o době, kdy bude hromadné propouštění realizovat,
- o hlediscích, podle kterých vybíral zaměstnance, které chce propustit,
- o odstupném, popřípadě o dalších právech propuštěných zaměstnanců.

U zaměstnavatelů, kde nepůsobí odborová organizace či rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen informovat každého zaměstnance, kterého se hromadné propouštění týká. Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance končí nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele o rozhodnutí o hromadném propouštění krajské pobočce úřadu práce. Jedná se zde tedy o výjimku z běhu výpovědní doby. (Bělina, 2012)

2.3.6 Další případy skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může také skončit na základě právní události nastávající zcela nebo alespoň zčásti nezávisle na lidské vůli. Právní události můžeme dělit na:

- smrt zaměstnance,
- smrt zaměstnavatele,
- uplynutí doby.

Mezi zvláštní případy skončení pracovního poměru řadíme například:

- skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu,
- skončení pracovního poměru založeného jmenováním.

a) *Smrt zaměstnance*

„Smrt zaměstnance je právní událost, která má za následek skončení pracovního poměru, což vyplývá ze skutečnosti, že zaměstnanec je povinen konat práci osobně. „ (Bělina, 2012, s. 254) Pracovní poměr končí tedy automaticky dnem úmrtí. Ovšem peněžité nároky zaměstnance vůči zaměstnavateli nezanikají. Do výše trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku přecházejí mzdová a platová práva přímo na jeho manžela, děti a rodiče, jestliže s ním žili ve společné domácnosti. (Bělina, 2012)

b) *Smrt zaměstnavatele*

V případě, že je zaměstnavatel osobou samostatně výdělečně činnou a zemře, končí automaticky pracovní poměr všech jeho zaměstnanců. Výjimkou je situace, kdy osoba, která je oprávněná k pokračování v živnosti, nadále pokračuje v činnosti zemřelé osoby.

c) *Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu*

Tyto případy skončení pracovního poměru představují rozhodnutí příslušných orgánů a v praxi se s nimi často nesetkáme, protože se týkají cizinců a fyzických osob bez státní příslušnosti. Pracovní poměr těch osob tak končí dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky nebo dnem, který nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky anebo uplynutím doby, na kterou bylo zaměstnancům vydáno povolení k zaměstnání.

d) Skončení pracovního poměru založeného jmenováním

Pracovní poměr založený jmenováním nekončí odvoláním ani vzdáním se funkce. Tyto skutečnosti vedou pouze ke změně druhu vykonávané práce. Zaměstnavatel se v těchto případech dohodne se zaměstnancem o přeřazení na jinou pro něho vhodnou práci. Jestliže zaměstnavatel žádnou vhodnou práci, odpovídající kvalifikaci a zdravotnímu stavu, pro zaměstnavatele nemá nebo ji zaměstnanec odmítne, pak je dán výpovědní důvod pro nadbytečnost. (Bělina, 2012)

2.4 Povinnosti zaměstnavatele při rozvázání pracovního poměru

Samotným rozvázáním pracovního poměru povinnosti pro zaměstnavatele ještě nekončí. V souvislosti s rozvázáním pracovního poměru stanoví zákon zaměstnavateli ještě další povinnosti. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout:

- odstupné,
- potvrzení o zaměstnání,
- pracovní posudek.
- pracovní volno na hledání nového zaměstnání

2.4.1 Odstupné

Odstupným rozumíme peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci při ukončení pracovního poměru formou výpovědi nebo dohody o skončení pracovního poměru. Zákonné odstupné je stanoveno zákoníkem práce a přísluší zaměstnanci z důvodů stanovených tímto zákonem, kdy zákon také vymezuje jeho minimální výši. Smluvní odstupné je poté poskytováno nad rámec zákona a obvykle je ujednáno v kolektivní smlouvě nebo je stanoveno vnitřním předpisem společnosti. Odstupné je z daňového pohledu osvobozeno od odvodů pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Zákonné odstupné přísluší zaměstnanci pouze, pokud s ním zaměstnavatel rozváže pracovní poměr na základě organizačních důvodů. Mezi tyto důvody řadíme zrušení zaměstnavatele, přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, nadbytečnost zaměstnance či jiné organizační důvody.

Výše zákonného odstupného je odvozována od doby trvání pracovního poměru ke dni jeho skončení a činí:

- 1x průměrný měsíční výdělek při trvání pracovního poměru méně než jeden rok,

- 2x průměrný měsíční výdělek při trvání pracovního poměru alespoň jeden rok a méně než dva roky,
- 3x průměrný výdělek při trvání pracovního poměru alespoň 2 roky.

Speciální odstupné náleží zaměstnancům, u kterých došlo k ukončení pracovního poměru výpovědí nebo dohodou pro nemožnost konat práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice. V tomto případě má zaměstnanec nárok na odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku. Pokud se však zaměstnavatel odpovědnosti sprostí¹⁰, zaměstnanci odstupné nenáleží.

„Smluvní odstupné přísluší zaměstnanci ze stejných důvodů jako zákonné odstupné, však ve výši, která přesahuje zákonné odstupné nebo přísluší zaměstnanci z jiných než zákonných důvodů, v souladu s ujednáním v kolektivní smlouvě, příp. dle ustanovení vnitřního předpisu.“ (Kokešová, 2013, s. 70)

Odstupné se vyplácí v nejbližším výplatním termínu, který následuje po skončení pracovního poměru, pokud se ovšem zaměstnanec a zaměstnavatel nedohodnou na výplatě v den skončení pracovního poměru či na pozdějším termínu výplaty.

V případě, že zaměstnanec z výše uvedených důvodů obdržel od zaměstnavatele odstupné a poté ale znovu nastoupil k témuž zaměstnavateli znovu do pracovního poměru před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je zaměstnanec povinen zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho část. (Kokešová, 2013)

2.4.2 Pracovní posudek

Pracovní posudek je zaměstnavatel povinen vydat, pokud ho o to zaměstnanec požádá, a to do 15 dnů ode dne, kdy tak učinil. Zaměstnavatel však není povinen mu jej vydat dříve než dva měsíce před skončením pracovního poměru. Pracovním posudkem rozumíme veškeré dokumenty, které se týkají hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností. Jiné skutečnosti, které mohou být obsahem pracovního posudku, je zaměstnavatel oprávněn podávat pouze se souhlasem zaměstnance.

V případě, že zaměstnanec s obsahem potvrzení nesouhlasí, může se domáhat do tří měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit. (Kokešová, 2013)

¹⁰ Tzn., že zaměstnavatel prokáže, že není odpovědný za zaměstnancův úraz či nemoc z povolání, např. zaměstnanec nepoužíval předepsané pracovní pomůcky.

2.4.3 Potvrzení o zaměstnání

Při skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vydat potvrzení o zaměstnání. Potvrzení musí obsahovat:

- údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,
- druh konaných prací,
- dosaženou kvalifikaci,
- odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,
- zda jsou ze zaměstnancovy mzdy prováděny nějaké srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,
- údaje o započitatelné době zaměstnání v I. A II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.

Na žádost zaměstnance, může zaměstnavatel vydat oddělené potvrzení, ve kterém může uvést

- údaje o výši průměrného výdělku,
- skutečnosti o tom, zda pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti byly zaměstnavatelem rozvázány z důvodu porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnanci vykonané práci zvlášť hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a Zákoníku práce zvlášť hrubým způsobem nebo o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti,
- dobu důchodového pojištění,
- zda zaměstnanci vznikl nárok na odstupné, a zda mu bylo vyplaceno. (*Kokešová, 2013*)

2.4.4 Pracovní volno k hledání nového zaměstnání

Podle zákona je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout potřebné volno k vyhledávání nového zaměstnání. Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, tj. maximálně na půl den v týdnu, zaměstnancům ve dvouměsíční výpovědní lhůtě, kteří hledají nové zaměstnání. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu před skončením

pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, nebo dohodou z týchž důvodů. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.¹¹

2.4.5 Povinnosti při skončení pracovního poměru osob se zdravotním postižením

Zaměstnavatel, který skončí pracovní poměr s osobou se zdravotním postižením, má povinnost tuto skutečnost písemně oznámit příslušnému Úřadu práce. Aby nevznikaly rozpory, koho za osoby zdravotně postižené považovat, a komu tak poskytovat zvýšenou ochranu na trhu práce, definuje Nešćáková osoby se zdravotním postižením takto: „*Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou:*

- *orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni,*
- *orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni.“*
(2013, s. 125)

Výše uvedenou informační povinnost zaměstnavatel musí plnit k příslušnému úřadu práce, ale zákon už nevymezuje dvě podstatné náležitosti, a to:

- žádnou řádnou lhůtu, ve které by zaměstnavatel tuto povinnosti byl vázán splnit,
- jak určit příslušnou pobočku Úřadu práce. (Nešćáková, 2013)

2.5 Neplatné rozvázání pracovního poměru

V případě, že při rozvázání pracovního poměru buď ze strany zaměstnance, nebo zaměstnavatele nebyly dodrženy zákonem předepsané náležitosti, jedná se o neplatné rozvázání pracovního poměru. Neplatnost rozvázání můžou obě strany uplatnit u soudu a to nejpozději v sobě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozhodnutím skončit. Zákon tedy poskytuje oběma stranám ochranu proti neplatnému rozvázání pracovního poměru. V případě, že dojde k neplatnému rozvázání pracovního poměru, má každá strana volbu rozhodnutí, zda chce v daném pracovním poměru pokračovat či nikoliv. Pokud daná strana trvá na pokračování pracovního poměru, tak tento poměr nekončí a veškerá majetková újma, k níž došlo v důsledku neplatného rozvázání pracovního poměru, musí být v podobě náhrady mzdy nebo náhrady škody odčiněna. Pokud se ale účastník soudního jednání rozhodne, že již nechce, aby pracovní poměr nadále pokračoval, uplatní se zde ukončení pracovního poměru dohodou. (Bělina, 2012)

¹¹ Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace-nv590/priloha.aspx>

2.5.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Rozváže-li zaměstnavatel neplatně pracovní poměr a zaměstnanec mu bez zbytečného odkladu písemně oznámí, že i nadále trvá na jeho pokračování, je mu zaměstnavatel podle § 69 odst. 1 zákoníku práce povinen poskytnout náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy pracovní poměr platně skončí.

Rozváže-li zaměstnavatel neplatně pracovní poměr a zaměstnanec mu neoznámí, že i nadále trvá na jeho pokračování, skončí pracovní poměr dohodou ke dni, kdy měl skončit neplatnou výpovědí, okamžitým zrušením či zrušením ve zkušební době (pokud písemně není dohodnuto jinak). V případě neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru či zrušení ve zkušební době má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby. *(Bělina, 2012)*

2.5.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

Rozváže-li zaměstnanec neplatně pracovní poměr a zaměstnavatel mu bez zbytečného odkladu písemně oznámí, že má dále konat svou práci, pracovní poměr podle § 70 odst. 1 zákoníku práce trvá i nadále. Jestliže zaměstnanec výzvě nevyhoví, má zaměstnavatel právo požadovat na něm náhradu škody, která mu tím vznikla, ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce.

Rozváže-li zaměstnanec neplatně pracovní poměr a zaměstnavatel mu neoznámí, že má dále konat svou práci, skončí pracovní poměr dohodou ke dni, kdy měl skončit neplatnou výpovědí, okamžitým zrušením či zrušením ve zkušební době (pokud písemně není dohodnuto jinak), přičemž zaměstnavatel nemůže uplatňovat vůči zaměstnanci náhradu škody. *(Bělina, 2012)*

3 Podnik a ukončení pracovního poměru

V aplikační části mé bakalářské práce se zaměříme na ukončení pracovního poměru ve společnosti ON Semiconductor Czech Republic, s.r.o.

3.1 Charakteristika podniku

On Semiconductor Czech Republic je výrobní společnost, která nabízí inovativní řešení pro energeticky úspornou elektroniku, která napomáhá globálnímu snižování spotřeby energií. Společnost nabízí ucelené portfolio polovodičových součástek a řešení, která mají široké využití v automobilovém průmyslu, komunikačních technologiích, počítačové technice, spotřební elektronice, průmyslové technice, LED osvětlení, lékařské elektronice, vojenství a letectví i v aplikacích pro napájení.

Společnost sídlí v Rožnově pod Radhoštěm a zaměstnává zde zaměstnance různého vzdělání ze širokého okolí.¹²

3.1.1 Historie podniku

Společnost ON Semiconductor Czech Republic vznikla 1. 9. 2003 fúzí společností Tesla Sezam, a.s. a Terosil, a.s.

Tesla Sezam, a.s. byla jednou z nástupnických organizací bývalého podniku Tesla Rožnov, které díky neúspěšnému hospodaření podniku a ztrátě bývalých trhů hrozila likvidace. Pro získání dostatečného rozměru trhu začala společnost hledat strategického partnera, kterého našla ve společnosti Motorola, kde v roce 1994 podepsali smlouvu o dlouhodobé obchodní spolupráci. Od roku 1994 došlo k zásadnímu obratu v hospodaření společnosti, rozšířil se objem výroby čipů, integrovaných obvodů a realizoval se projekt s cílovou kapacitou 14 000 kusů Si desek týdně. V roce 1999 došlo ke změně majoritního akcionáře společnosti Tesla Sezam, kterým se stala nově založená společnost ON Semiconductor.

Společnost Terosil, a.s., byla také jednou z nástupnických organizací bývalého podniku Tesla Rožnov. Rozpad domácího trhu na počátku 90. let, kdy Terosil vznikl, donutil vedení firmy směřovat obchodní aktivity na průmyslově vyspělé státy. Terosil si získal u zahraničních klientů dobré jméno, a tak počet zakázek a tím i objem celkové produkce narůstaly. Významným mezníkem v historii firmy bylo navázání technické spolupráce s americkou

¹² . Dostupné z: <http://www.onsemi.com/PowerSolutions/content.do?id=18371>

společností Motorola. V roce 1999 došlo ke změně majoritního akcionáře společnosti Terosil, kterým se stala nově založená společnost ON Semiconductor. (*Příručka pro zaměstnance*)

V září 2003 došlo ke sloučení společností Tesla Sezam, a.s. a Terosil, a.s. Nová společnost má název ON Semiconductor Czech Republic, a.s. a od 14. 9. 2005 ON SEMICONDUCTOR CZECH REPUBLIC, s. r. o., právní nástupce.

Na jaře 2008 získala korporace ON Semiconductor akvizicí se společností AMI Semiconductor další návrhové středisko integrovaných obvodů v České republice, které dostává obchodní název ON Design Czech, s. r. o. V roce 2010, společnost oslavila 10. výročí existence, a bylo dosaženo nejvyšších tržeb v historii korporace. Došlo k dalším akvizicím společností CMD a Sound Design Technologies, v roce 2011 pak k významné akvizici SANYO Semiconductor Co. Od podzimu roku 2011 je veškerá výroba čipů v Rožnově realizována na šestipalcových Si deskách. Výroba křemíkových desek zaznamenává v tomtéž roce zásadní rozvoj. V roce 2012 probíhá ve výrobě křemíkových desek rozsáhlý expanzní projekt, jehož cílem je udržet a zvýšit výrobu křemíkových desek jako vstupního materiálu pro výrobu čipů. ON Semiconductor Czech Republic je jediným výrobcem křemíku a křemíkových desek v rámci korporace ON Semiconductor. V roce 2014 vyrábí linka výroby čipů CZ4 historické maximum čipů, stejně jako linka výroby křemíku a křemíkových desek zaznamenává svou nejvyšší výrobu Si desek za dobu své existence.¹³

3.1.2 Klíčové hodnoty podniku

ON Semiconductor je společnost zaměřena na výkon. Jejím cílem je dosáhnout růstu, světové úrovně hospodářských výsledků a kvality a poskytování nadstandardní hodnoty svým zákazníkům a akcionářům. Aby se společnost ON Semiconductor stala vyhledávaným zaměstnavatelem, musí všichni jednat v souladu s následujícími hodnotami.

Všichni se sobě chovají s důstojností a vzájemným respektem a sdílejí informace, podporují názorovou různorodost a spoluvytvářejí otevřené a příjemné pracovní prostředí. Zaměstnanci se nezapomínají navzájem motivovat a podporovat. Všichni říkají otevřeně, co si myslí a v souladu s tím také jednají. Problémy se snaží řešit na základě faktů, konstruktivně a bez obav z možných následků. Vedení společnosti umí přijímat riziková rozhodnutí, a když

¹³ Interní materiál – příručka pro zaměstnance (materiál, který obdrží zaměstnanci při nástupu do zaměstnání, jsou zde popsány všechny důležité informace)

narazí na nějaké problémy, všichni hledají potřebná opatření k jejich rychlému řešení. Společnost si také váží svých zaměstnanců, kteří přispívají k úspěchu společnosti.¹⁴

3.2 Vznik pracovního poměru v podniku

Společnost nejčastěji uzavírá se zaměstnanci hlavní pracovní poměr. Dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti se v podniku uzavírají jen zřídka. Každý zájemce o práci, musí nejprve odevzdat kontaktní formulář pro zájemce o zaměstnání, který získá například na recepci ve společnosti. V tomto formuláři žadatel vyplní základní osobní údaje, dosažené vzdělání či jeho dovednosti. Doplní také údaje o jeho předešlém zaměstnání a informace o tom, kde se dozvěděl o společnosti ON Semiconductor, proč by chtěl pro společnost pracovat, jakou má představu o platu a další důležité informace. Na základě těchto dotazníků si poté společnost zve potenciální zaměstnance k výběrovému řízení. To má obvykle jedno kolo, kterému přihlíží zaměstnanec personálního oddělení, vrchní mistr a mistr oddělení na které je výběrové řízení vypsáno. V případě přijímání zaměstnanců na vyšší pracovní pozici, vypisuje společnost výběrové řízení a zájemci musí zaslat životopisy spolu s motivačním dopisem. Podmínkou je znalost anglického jazyka a proto se v anglickém jazyce zasílá i životopis. Výběrové řízení na vyšší pracovní pozice mívá většinou více kol, a již v prvním se obvykle ověřují jazykové dovednosti.

Společnost zakládá pracovní poměr zpravidla společenskou smlouvou. Pro usnadnění a rychlost práce se používá předepsaný dokument. Pracovní smlouva obsahuje zákonem předepsané náležitosti, jako je druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Kromě těchto nezbytných náležitostí nechybí ve smlouvě ani informace o mzdě a o době trvání pracovního poměru. Ten se uzavírá nejprve vždy na dobu určitou, aby společnost měla možnost si zaměstnance pořádně prověřit. Ve smlouvě je zmíněna i tři měsíční zkušební doba, která je využívána na všech pracovních pozicích. (Viz. Příloha 1)

Každý zaměstnanec je povinen před nástupem do práce absolvovat lékařskou prohlídku u smluvního lékaře společnosti. Ten vyplní předepsaný formulář, který zaměstnanec odevzdá na personálním oddělení společnosti. Zaměstnavatel tak získá informace o zdravotním stavu svých zaměstnanců, které mu mohou pomoci například v přidělování práce.¹⁵

¹⁴ Zdroj: Interní materiál – příručka pro zaměstnance

¹⁵ Zdroj: Interní předpis – výběr a přijímání zaměstnanců (materiál upravuje postupy při výběru a přijímání zaměstnanců)

3.3 Ukončení pracovního poměru v podniku

Ukončení pracovního poměru ve společnosti probíhá dle platného zákoníku práce. Pracovní poměr může být tedy ukončen buď dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, uplynutím sjednané doby, zrušením ve zkušební době či smrtí.

Výpověď

Společnost nemá stanoveny žádné vnitřní předpisy, které by toto skončení pracovního poměru upravovaly. Za zajímavé však můžeme zmínit to, že v případě, že společnost ukončí se svým zaměstnancem pracovní poměr výpovědí, zaměstnanec již nadále do zaměstnání nedochází. Zaměstnavatel určí, že pro překážku na jeho straně není možné zaměstnanci nadále přidělovat práci, a proto zaměstnanec do uplynutí výpovědní doby nebude již nadále docházet na pracoviště. Výpovědní doba činí 2 měsíce, a zaměstnavatel nevyužívá možnost jejího prodloužení. V období výpovědní doby jsou zaměstnanci odměňováni náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

Dohoda

Jelikož je dohoda jeden z nejšetrnějších způsobů ukončení pracovního poměru, kdy se obě strany dohodnou, snaží se tento způsob společnost využívat nejčastěji. Společnost motivuje zaměstnance k přistoupení na dohodu tím, že vyplatí zaměstnanci odstupné i za měsíce, které by měl trávit ve výpovědní době. Díky tomu u většiny zaměstnanců ukončení pracovního poměru probíhá prostřednictvím dohody.¹⁶

Okamžité zrušení pracovního poměru

Jelikož povinnosti a práva zaměstnavatele nevyplývají ve všech situacích ze zákona, stanovuje si společnost tyto situace sama. Interní předpisy společnosti definují například, co pro ni znamená zvlášť hrubé porušení povinnosti k vykonávané práci, což je jeden z důvodů, v rámci kterého může společnost okamžitě ukončit pracovní poměr. Společnost přesně vymezuje situace, které pro společnost představují zvlášť hrubé porušení povinnosti a za závažné porušení pracovní kázně považují zejména tyto případy:

- neomluvená absence přesahující 1 směnu,
- výkon práce pro sebe a jiné osoby v pracovní době a v průběhu práce přesčas bez povolení nadřízeného,

¹⁶ Zdroj: Kolektivní smlouva společnosti

- nepovolené používání dopravních prostředků společnosti pro soukromé cesty,
- požívání alkoholu a jiných omamných prostředků,
- úmyslné ublížení na zdraví,
- fyzické nebo hrubé slovní napadení nadřízeného nebo spolupracovníka v souvislosti s výkonem práce v pracovní době,
- porušení požárních a bezpečnostních předpisů,
- majetkový delikt,
- morální delikt na pracovišti ¹⁷
- kouření v prostorech společnosti. ¹⁸

Zrušení ve zkušební době

Aby mohl být pracovní poměr ukončen ve zkušební době, musí být tato doba v pracovní smlouvě sjednána. Společnost uplatňuje tříměsíční zkušební dobu, a to u všech přijímaných zaměstnanců. V průběhu této zkušební doby se provádí v měsíčních intervalech tzv. Hodnocení zaškolovacího plánu novým zaměstnancem. Cílem hodnocení je zjistit, do jaké míry jsou plněny zadané úkoly zaměstnanců. Hodnocení by také mělo přispívat ke zlepšování interní komunikace mezi zaměstnanci a vedením a poskytnou názory zaměstnanců k tomu, co se jim ve společnosti líbí a nelíbí. Ukáže, jaké mají dojmy z pracoviště, a co by se případně dalo vylepšit či změnit. Za průběžné vyhodnocování a plnění zaškolovacího plánu je v rámci zkušební doby odpovědný přímý nadřízený nebo zaměstnanec určený k zaškolení. V případě neplnění zaškolovacího plánu nebo vyskytujících se nedostatků u nového zaměstnance, je o situaci informován ředitel oddělení. Pokud i po upozornění zaměstnance nedojde k jeho nápravě, je s novým zaměstnancem ukončen pracovní poměr ve zkušební době. ¹⁹

Uplynutím sjednané doby

Zaměstnanec končí svůj pracovní poměr ve společnosti uplynutím doby v případě, že mu byla sjednána smlouva na dobu určitou. Při uzavírání pracovní smlouvy je zaměstnanec vždy nejprve přijat na dobu určitou, zpravidla společnost uzavírá pracovní poměr nejprve na 6 měsíců. V případě, že společnost během této doby zjistí, že zaměstnanec je vyhovující, dostane smlouvu na dobu neurčitou. Pokud má však společnost nadále nějaké pochybnosti, prodlouží

¹⁷ např. sexuální obtěžování či porušování etických pravidel společnosti

¹⁸ Zdroj: Pracovní řád společnosti

¹⁹ Zdroj: Interní předpis – výběr a přijímání zaměstnanců

zaměstnanci smlouvu znovu pouze o 6 měsíců. Pokud následně zjistí, že daný zaměstnanec není vyhovující, smlouvu již neprodlouží a pracovní poměr tak končí.²⁰

Skončení pracovního poměru smrtí

S danou skutečností se společnost za dobu své existence setkala pouze dvakrát. Jeden z případů byla situace, kdy zaměstnanec byl dlouhodobě práce neschopným, až nakonec těžké nemoci podlehl. Mnohem více společnost zasáhla událost, která se stala před pár lety. Zaměstnankyně tragicky zemřela při výbuchu plynu v panelovém domě ve Frenštátě pod Radhoštěm. Bohužel po mladé ženě zbyly malé děti, a tak se společnost snažila zmírnit jejich zármutek alespoň peněžitými dary.

Interní formulář k ukončení pracovního poměru

Dojde-li ve společnosti k ukončení pracovního poměru, je třeba splnit i administrativní náležitosti. Ukončení pracovního poměru musí být stvrzeno podpisem na *interním formuláři* „Ukončení pracovního poměru“, který vydává personální oddělení. V tomto formuláři vyjádří pracovníci různých oddělení svůj názor ke skončení pracovního poměru daného zaměstnance a zároveň formulář zachycuje informace o vyřazení zaměstnance z účetní evidence či vrácení pracovních pomůcek.²¹ (Viz. příloha 2)

3.3.1 Povinnosti zaměstnavatele při rozvázání pracovního poměru

Jednou z povinností zaměstnavatele je při ukončení pracovního poměru vystavit zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, tzv. **zápočtový list**, viz kapitola 2.4.3. Společnost používá předepsaný formulář, do kterého doplní údaje o zaměstnanci, pracovním poměru a další nezbytné náležitosti.

Další povinnosti zaměstnavatele je vyplatit zaměstnanci **odstupné**. Výše zákonného odstupného se ve společnosti řídí zákoníkem práce a je již definována v kapitole 2.4.1. Vyšší, čili smluvní odstupné přísluší zaměstnanci, který ukončí pracovní poměr dohodou ze stejného důvodu, jako je uvedeno ve výpovědi, a to před uplynutím dvouměsíční výpovědní lhůty v případě:

²⁰ Zdroj: Pracovní řád společnosti

²¹ Zdroj: Interní předpis společnosti

- ukončí-li zaměstnanec pracovní poměr dohodou k poslednímu kalendářnímu dni měsíce, ve kterém obdržel výpověď, činí celková výše odstupného součet jeho dvouměsíčního průměrného výdělku a zákonného odstupného,
- ukončí-li zaměstnanec pracovní poměr dohodou k poslednímu kalendářnímu dni prvního měsíce výpovědní lhůty, činí celková výše odstupného součet jeho jednoměsíčního průměrného výdělku a zákonného odstupného,
- ukončí-li zaměstnanec pracovní poměr s plným využitím dvouměsíční výpovědní lhůty, bude mu vyplaceno pouze zákonné odstupné.²²

Dle zákoníku práce, je společnost povinna na vyžádání zaměstnance vystavit také **pracovní posudek**. Tento dokument vystavuje přímý nadřízený a poté ho předá personálnímu řediteli, který ho přepracuje a podepíše se pod něj. Tuto možnost však mnoho zaměstnanců nevyužívá, prozatím si pracovní posudek nechali vystavit jen 3 zaměstnanci. Zákonný nárok na **pracovní volno pro hledání nového zaměstnání** taktéž mnoho zaměstnanců nevyužívá. Je to také způsobeno zejména tím, že pro překážku v práci na straně zaměstnavatele tráví zaměstnanci výpovědní lhůtu mimo podnik.²³

Jelikož se jedná o velkou společnost, působí u zaměstnavatele odbory. Odborovou organizací společnosti ON Semiconductor je Odborový svaz Kovo, který je největší odborovou organizací v ČR a sdružuje více než 107000 členů.²⁴ Působením odborů je společnost vázána projednat výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru s odborovou organizací. Nesplnění povinnosti sice nezpůsobí neplatnost rozvázání pracovního poměru, ale zaměstnavateli hrozí pokuty od inspekčních orgánů. Projednáním se rozumí sdělení záměru zaměstnavatele dát výpověď určitému zaměstnanci nebo okamžitě zrušit pracovní poměr s určitým zaměstnancem a vyslechnutí názoru odborové organizace. Pokud zaměstnavatel ukončuje pracovního poměr jiný způsobem, oznámí to odborové organizace ve lhůtě předem dohodnuté.

Pokud se společnost dostane do situace, kdy končí pracovní poměr více zaměstnanců a nastává tak **hromadné propouštění**, má zaměstnavatel povinnost oznámit tuto skutečnost příslušnému úřadu práce. Společnost úřadu práce oznamuje důvody, které ji vedou k tomuto rozhodnutí, a upřesňuje a kolik zaměstnanců se jedná a na jakých pracovních pozicích pracují.

²² Zdroj: Kolektivní smlouva společnosti

²³ Zdroj: Personální oddělení společnosti

²⁴ Zdroj:: <http://www.oskovo.cz/odborovy-svaz-kovo>

S tímto krokem se společnost setkala naposledy v roce 2008, kdy díky rozsáhle ekonomické krizi, která společnost postihla, musela k tomuto opatření přistoupit.²⁵

3.3.2 Povinnosti zaměstnance při rozvázání pracovního poměru

Nejen pro zaměstnavatele, ale i pro zaměstnance je skončení pracovního poměru spojeno s určitými povinnostmi. V případě, že zaměstnanec, který v průběhu trvání zaměstnání ve společnosti pracoval na rizikovém pracovišti zařazeném na základě rozhodnutí Krajské hygienické stanice do kategorie rizika 3, je povinen se podrobit **výstupní lékařské prohlídce** u smluvního závodního lékaře. Ve společnosti jsou práce do kategorie 3 zařazeny většinou z důvodu zrakové zátěže nebo manipulace s nebezpečnými chemickými látkami. Operátoři výroby kontrolují desky s čipy a hledají na deskách a čípech případné vady. Struktury integrovaných obvodů jsou miniaturní a ke kontrole se používají mikroskopy. Jedná se tedy o namáhání zraku obecně, často z dlouhodobé práce s mikroskopem. Tato povinnost se netýká zaměstnanců, kteří odcházejí do starobního nebo plně invalidního důchodu.²⁶

Jednou z dalších povinností je i vyplnění výstupního dotazníku. Tento **dotazník** slouží společnosti zejména k tomu, aby zjistila, jaký mají zaměstnanci na společnost názor.

Poslední povinností zaměstnance je **vrátit veškerý majetek**, který přísluší společnosti. Zahrnuje parkovací a čipovou kartu, ochranné pracovní pomůcky, případně služební mobil či auto. Záznam o vrácení těchto věcí se provádí do dokumentu – ukončení pracovního poměru dohodou - výpovědí.²⁷

3.3.3 Dotazník zaměstnavatele

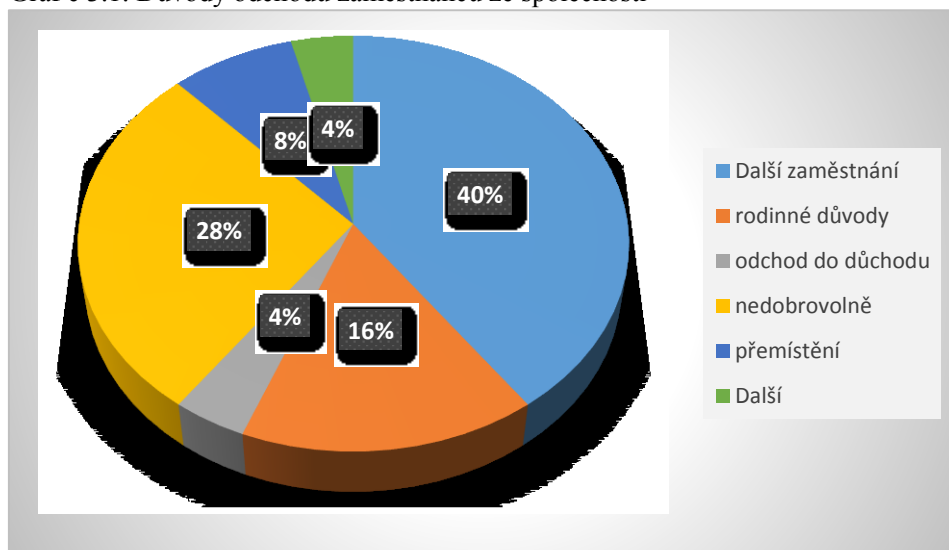
Jak již bylo zmíněno, všichni zaměstnanci při odchodu ze společnosti vyplňují výstupní dotazník. Tento dotazník obsahuje 10 otázek, díky kterým se snaží společnost objasnit, jakým pohledem se na ni dívají její bývalí zaměstnanci. Zjišťuje, co se zaměstnancům líbilo a nelíbilo nejen na jejich práci, ale na společnosti celkově. Snaží se zkoumat také vztahy nadřízených, či spokojenost zaměstnanců s odměňováním. S tématem bakalářské práce souvisí zejména otázky, proč zaměstnanci společnosti opouštějí a co by měla společnost udělat proto, aby zaměstnanci ve společnosti nadále zůstali.

²⁵ Zdroj: Personální oddělení společnosti

²⁶ Zdroj: Interní předpis – Zdravotní prohlídky zaměstnanců

²⁷ Zdroj: Interní předpis - Stavy zaměstnanců

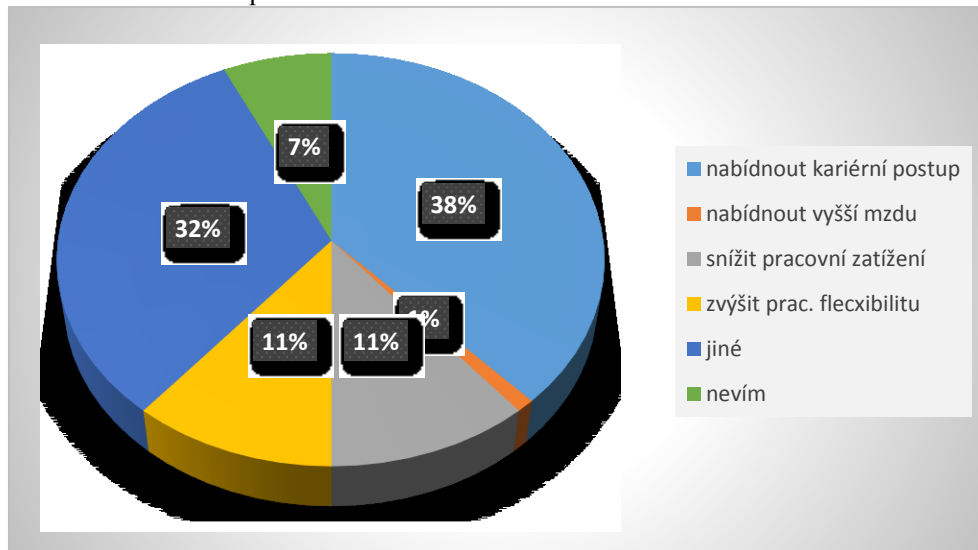
Graf č 3.1: Důvody odchodu zaměstnanců ze společnosti



Zdroj: Dotazník zaměstnavatele

V grafu můžeme vidět, že většina zaměstnanců ze společnosti odchází díky možnosti jiného zaměstnání. Je to způsobeno zejména faktem, že společnost svým zaměstnancům nenabízí žádný další kariérní postup, což mnoho z nich nutí hledat si novou práci. Nedobrovolně odcházejí zaměstnanci, kterým vypršela pracovní smlouva a nebyla jim už znovu prodloužena nebo zaměstnanci, kteří byli propuštěni ve zkušební době.

Graf č 3.2: Motivace pro stabilizaci zaměstnanců



Zdroj: Dotazník zaměstnavatele

Jak již bylo řečeno, zaměstnance by motivovalo zůstat, kdyby jim v budoucnu společnost nabídla kariérní růst. V položce jiné mnoho zaměstnanců uvedlo, že jim nevyhovuje

nepřetržitý provoz, že mají své osobní důvody, nebo že si nesesnou se svým nadřízeným. Naopak je zřejmé, že většina zaměstnanců je spokojena se svou mzdou a odměnami a jejich důvodem k odchodu tak není nedostatečné odměňování.

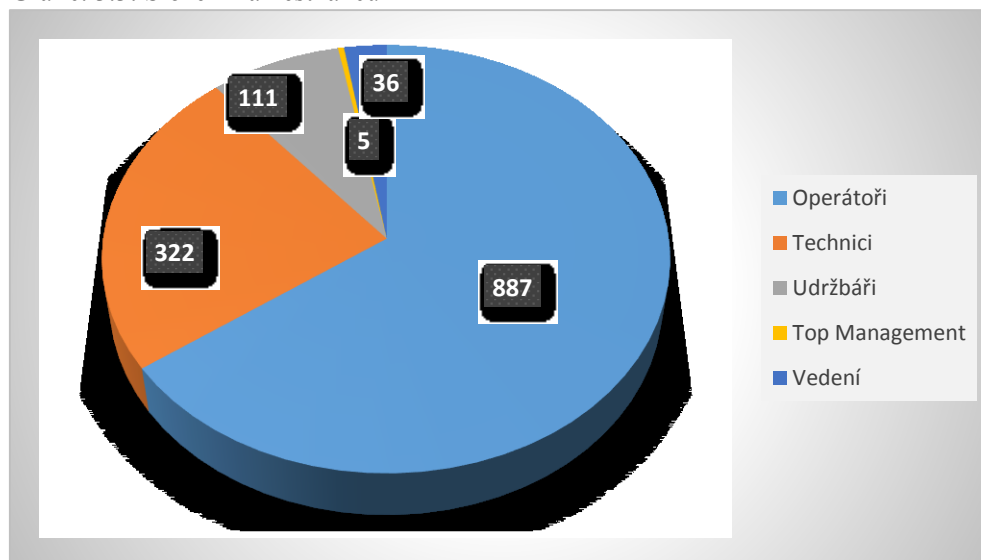
3.4 Analýza fluktuace zaměstnanců

Počet zaměstnanců ve společnosti se od roku 2009 razantně změnil. Zatímco vlivem ekonomické krize společnost v roce 2009 zaměstnávala pouze 906 zaměstnanců, dnes počet vzrostl o více než 450 zaměstnanců. S počtem zaměstnanců se změnil i jejich průměrný věk, který oproti roku 2009 mírně klesl, což bylo způsobeno zejména nárůstem zaměstnávání mladších zaměstnanců. Jaký se současný stav zaměstnanců ve firmě, a jak se situace vyvíjela v jednotlivých letech, nám ukáže následující analýza.

3.4.1 Současný stav zaměstnanců

Společnost ON Semiconductor a.s. patří mezi jednoho z největších zaměstnavatelů v okolí Rožnovska. O tom svědčí fakt, že k 31. 12. 2014 zaměstnávala 1361 zaměstnanců. Své zaměstnance má rozdělené do 5 základních skupin podle profesí. Největší podíl všech zaměstnanců tvoří operátoři, kterých je přes 65%. Velké zastoupení mají ve společnosti také technici a údržbáři. Nejméně zaměstnanců je ve vedení a Top Managementu.²⁸

Graf č. 3.3: Složení zaměstnanců



Zdroj: Stavy zaměstnanců

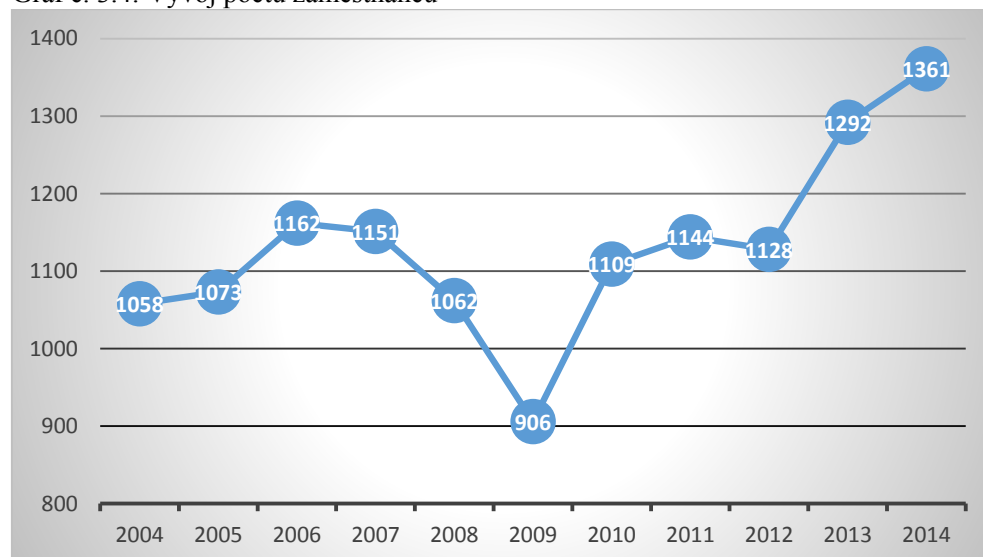
²⁸ Zdroj: Interní předpis – Stavy zaměstnanců

Společnost také sleduje, jak se vyvíjí věk zaměstnanců ve firmě a rozděluje si je podle jednotlivých věkových skupin. Ze zjištěných údajů můžeme například zjistit průměrný věk zaměstnance, který je v roce 2014 čtyřicet let. Zároveň si společnost vede informace o délce trvání zaměstnání, kdy téměř 43% zaměstnanců pracuje ve společnosti déle než 10 let. Ve společnosti nechybí ani rozdělení pracovníků podle pracovní pozice, díky které může společnost například pozorovat, jak se které oddělení vyvíjí.²⁹

3.4.2 Vývoj v letech 2009 – 2014

Jak můžeme vidět z grafu níže, vývoj zaměstnanců byl v minulých letech pro společnost spíše příznivý. Velký pokles byl zaznamenán v letech 2008 a 2009, kdy příčinou tohoto poklesu byla rozsáhlá ekonomická krize ve světě polovodičů.

Graf č. 3.4: Vývoj počtu zaměstnanců



Zdroj: Stavby zaměstnanců

Společnost pocítila ekonomickou krizi zejména celkovým poklesem objednávek svých výrobků. Díky tomu se razantně snížily příjmy společnosti a společnosti tak chyběly peněžní prostředky k tomu, aby mohla dále zaměstnávat všechny zaměstnance. S ohledem na plán výroby a s cílem udržení efektivnosti práce na všech úsecích bylo proto rozhodnuto o snížení počtu zaměstnanců, které společnost zaměstnávala v pracovním poměru na dobu neurčitou. Ve společnosti tak nastalo první hromadné propouštění v její historii. Důvodem ukončení pracovního poměru byly uvedeny organizační změny na straně zaměstnavatele a muselo odejít 89 zaměstnanců.

²⁹ Zdroj: Interní předpis - Stavby zaměstnanců

Rok 2009

V roce 2009 se situace na trhu polovodičů stále ještě příliš nezlepšovala, a proto v prvním pololetí roku 2009 musela společnost přistoupit k dalšímu hromadnému propouštění. Tentokrát společnost opustilo 156 zaměstnanců.

V dalším pololetí společnost již dále nechtěla snižovat stavy svých zaměstnanců, a tak se rozhodla přijmout úsporná opatření, se kterým i všichni zaměstnanci souhlasili. V období od 1. července 2009 do 31. prosince 2009 byla zkrácena pracovní doba zaměstnanců z 37,5 na 30 hodin týdně. Na základě snížené pracovní doby zaměstnancům příslušela úměrně snížená mzda. Toto úsporné opatření dále pro zaměstnance znamenalo, že počet dnů dovolené a hodinový průměr pro výpočet náhrady mzdy za dovolenou a denní náhrady v době nemoci se zkrácením pracovní doby nemění. Díky těmto opatřením společnost nemusela přejít již k dalšímu hromadnému propuštění svých zaměstnanců. V dalších letech se situace na trhu začala opět mírně zlepšovat, a proto společnost mohla nabírat nové zaměstnance.

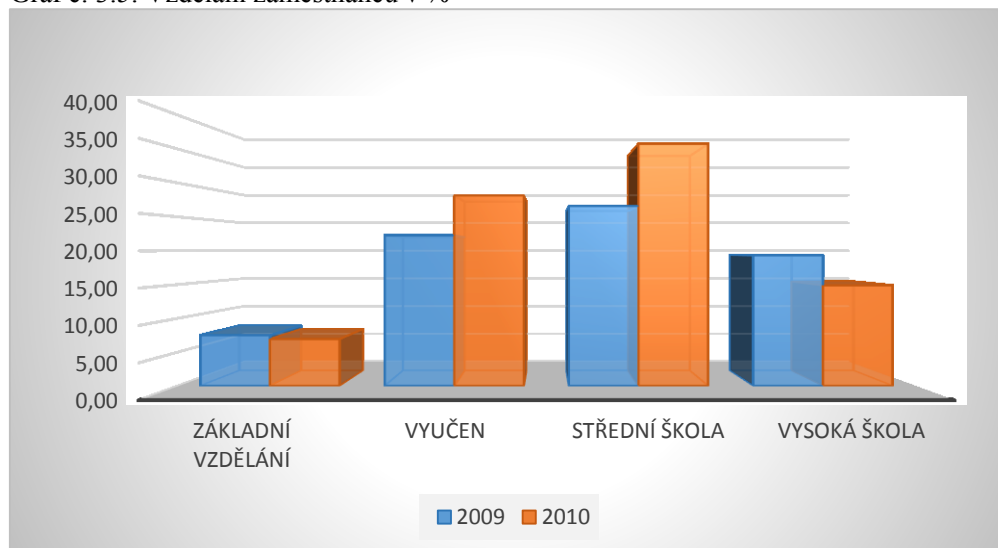
Rok 2010

V roce 2010 se situace na trhu natolik zlepšila, že společnost začala přijímat nové zaměstnance. Nejvíce vzrostl počet zaměstnanců se střední školou, které následovali zaměstnanci s učilištěm. Naopak mírně poklesl počet zaměstnanců s vysokou školou. Uvedené informace můžeme vyčíst z grafu č. 3.5.

V témž roce společnost přijala hlavně zaměstnance mladšího věku, což se projevilo i na průměrném věku zaměstnanců, který klesl z 40,46 na 39,05 let. Neznáme přesné počty, ale pravděpodobně společnost přijala 223 zaměstnanců, zatímco s 20 byl ukončen pracovní poměr. Tento rok byl pro společnost velice přínosný, prudce vzrostla poptávka po výrobcích společnosti a ta tak dosáhla nejvyšších tržeb ve své historii.³⁰

³⁰ Zdroj: Interní předpis - Stavy zaměstnanců

Graf č. 3.5: Vzdělání zaměstnanců v %



Zdroj: Stavy zaměstnanců

Rok 2011

V roce 2011 stoupl počet zaměstnanců pouze nepatrně. S předběžných odhadů společnost přijala pouze 39 zaměstnanců, a ukončila pracovní poměr pouze se čtyřmi. Společnost přijela hlavně zaměstnance s vysokoškolským vzděláním, které umístila do vedení podniku.

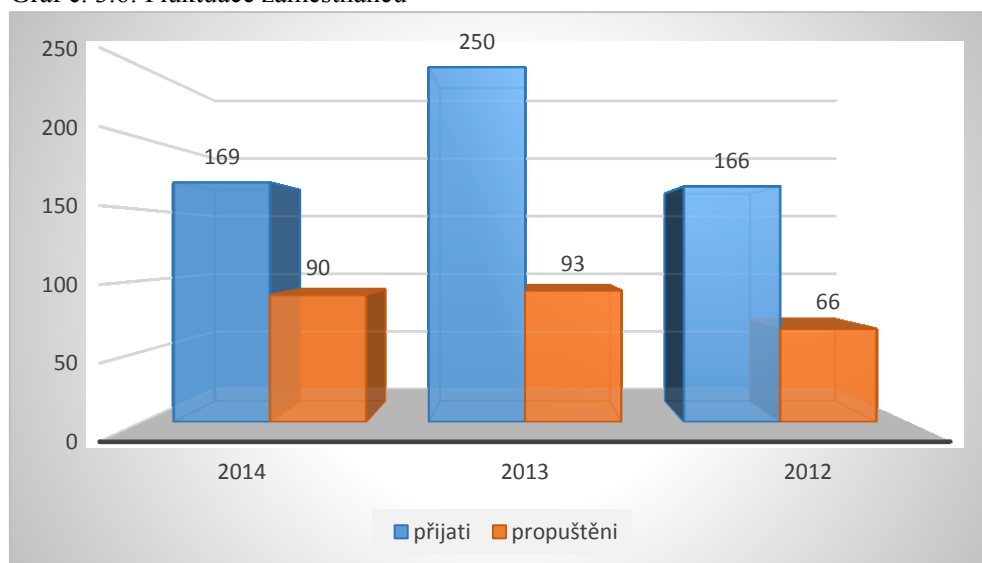
V dalších letech se situace na trhu stabilizovala, a proto lidé začali více riskovat, což se ve společnosti projevilo zřetelnější fluktuací zaměstnanců. Nejen že každý rok mnoho zaměstnanců společnost přijímala, ale s mnohou z nich také musela ukončit pracovní poměr. Nejčastějším způsobem ukončení pracovního poměru ve společnosti byla dohoda o ukončení pracovního poměru.

Fluktuace zaměstnanců v letech 2012 - 2014

Zatímco v roce 2012 společnost přijala 166 zaměstnanců, pracovní poměr ukončila s 66 zaměstnanci, počet zaměstnanců ve společnosti tedy vzrostl o rovnou stovku. V roce 2013 společnost zaznamenala největší fluktuaci zaměstnanců, přijala skoro o 100 zaměstnanců více než v předešlém roce, a to zejména díky zvýšené poptávce po křemíkových čipech. Jelikož zároveň společnost s 93 zaměstnanci ukončila pracovní poměr, celkem tedy počet zaměstnanců vzrostl o 157. V roce 2014 se fluktuace opět přiblížila roku 2012, počet přijatých zaměstnanců byl téměř stejný, ovšem společnost opustilo zaměstnanců o 1/3 více. Pro lepší představu zachycuje fluktuaci graf č. 3.6.³¹

³¹ Zdroj: Interní předpis - Stavy zaměstnanců

Graf č. 3.6: Fluktuace zaměstnanců



Zdroj: Stavy zaměstnanců

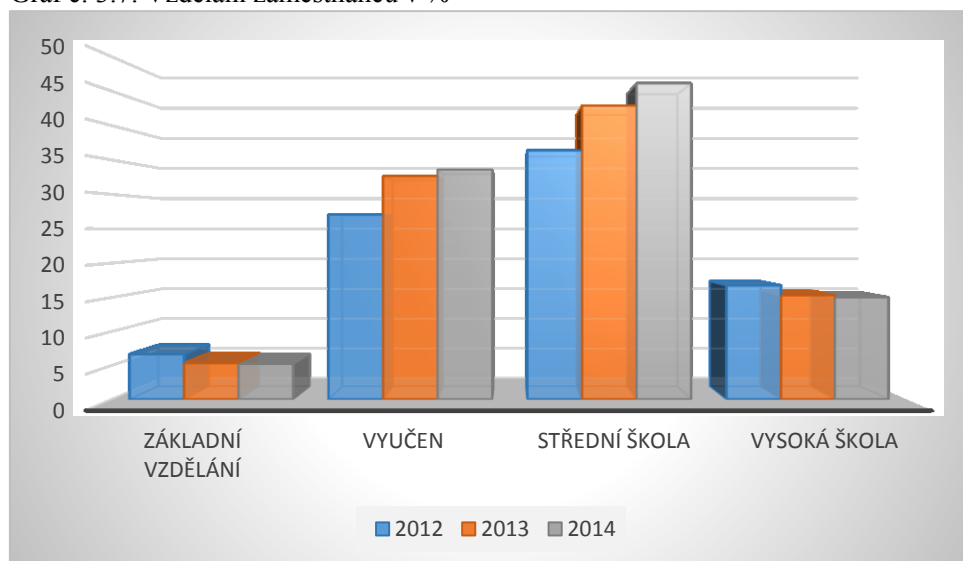
Vzdělání zaměstnanců v letech 2012 - 2014

S fluktuací ve společnosti se měnil i poměr vzdělání zaměstnanců ve společnosti. V grafu č. 3.7 můžeme vidět, že společnost ukončovala pracovní poměr zejména se zaměstnanci se základním a vysokoškolským vzděláním. Domnívám se, že hlavním důvodem, proč odcházeli zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním, je fakt, že zaměstnanci toužili po kariérním postupu, který ve společnosti nebyl zaručen. Naopak nejvíce ve společnosti v letech 2012-2013 vzrostl počet vyučených zaměstnanců a zaměstnanců se středoškolským vzděláním. V roce 2013-2014 byl nejviditelnější podíl přijatých zaměstnanců se středoškolským vzděláním.

Ke konci roku 2014 společnost ON Semiconductor zaměstnává téměř 50% zaměstnanců se středoškolským vzděláním, zatímco zaměstnanci se základním vzděláním tvoří jen 5%. ³²

³² Zdroj: Interní předpis - Stavy zaměstnanců

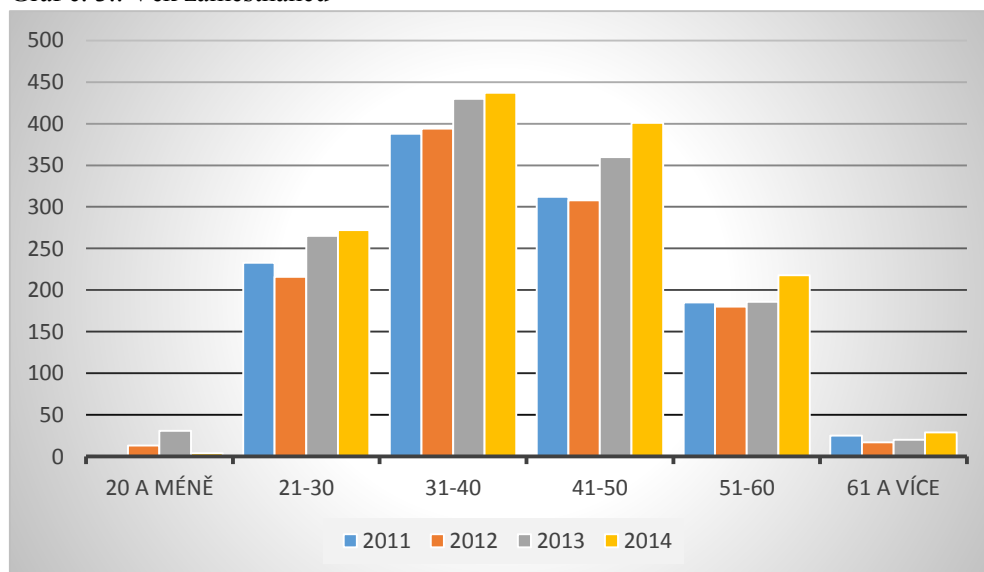
Graf č. 3.7: Vzdělání zaměstnanců v %



Zdroj: Stavy zaměstnanců

Počet zaměstnanců ve společnosti se v jednotlivých letech vyvíjí více méně dost podobně. Společnost nezaměstnává téměř žádné zaměstnance mladší 20 let, zatímco nejvíce zaměstnanců je ve věku od 31-40 let. Díky tomu se také průměrný věk zaměstnanců v jednotlivých letech pohybuje mezi 39 až 40 lety. Z grafu můžeme vyvodit, že nejčastěji společnost ukončuje pracovní poměr se staršími zaměstnanci, zatímco na nové pozice nejčastěji přijímá zaměstnance ve věku 31-40 let. Důvodem proč společnost zaměstnává tak málo zaměstnanců starších 61 let, je odchod zaměstnanců do dřívějšího důchodu.³³

Graf č. 3.: Věk zaměstnanců



Zdroj: Stavy zaměstnanců

³³ Zdroj: Interní předpis - Stavy zaměstnanců

4 Zhodnocení zákonnosti skončení pracovního poměru

Zhodnocení zákonnosti skončení pracovního poměru provedu na čtyřech vybraných ukončeních, které mi společnost poskytla. Bohužel se mi nepodařilo od společnosti získat více případů, u kterých bych následně mohla prozkoumat, zda bylo při ukončování pracovních poměrů postupováno dle zákoníku práce. Přesto doufám, že dané vybrané případy postačí na posouzení zákonnosti skončení pracovního poměru.

Pro zajištění ochrany identity zaměstnanců společnosti, jsem veškeré údaje o zaměstnancích, včetně jejich podpisu, odstranila. Dokumenty k rozvázání jednotlivých pracovních poměrů jsou součástí příloh.

4.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Pan V. byl zaměstnán ve společnosti jako pracovník oddělení výzkumu a vývoje od 1. dubna 2009. Jeho činnost byla zaměřena na výrobní proces a spočívala ve vývoji technologie výroby bipolárních tranzistorů s izolovaným hradlem (IGBT) a modulů, které součástky IGBT obsahovaly.

Dne 25. 7. 2013 společnost a pan V. uzavřeli dohodu o rozvázání pracovního poměru. Smluvní strany se dohodly, že pracovní poměr skončí dne 31. července 2013. Dle potvrzení o zaměstnání pracovní poměr opravdu skončil dle dohody 31. července 2013. Pracovní posudek nebyl vydán a panu V. nebylo přiznáno žádné odstupné.

Protože pan V. pracoval v oblasti výzkumu a vývoje a mohl být tak pro společnost konkurenceschopný, uzavřela společnost s panem V. po vzájemné domluvě konkurenční doložku. Ta sdělovala, že se zaměstnanec zavazuje zdržet po dobu 12 měsíců po skončení pracovního poměru vývoje technologie výroby bipolárních tranzistorů s izolovaným hradlem (IGBT) a modulů, které součástky IGBT obsahují. Zaměstnanci bude náležet peněžité vyrovnání, za každý měsíc plnění závazku. (Viz příloha č. 3)

Dohoda byla uzavřena písemně a každá ze stran obdržela jedno vyhotovení dokumentu. Tím společnost splnila jedny z hlavních podmínek ukončení pracovního poměru dohodou. Jelikož se jedná o dohodu, mohou se podle zákoníku práce smluvní strany domluvit, kterým dnem bude pracovní poměr ukončen, proto mohl být pracovní poměr ukončen 31. července 2013. Dohoda obvykle obsahuje důvod ukončení pracovního poměru pouze v případě, že zaměstnanec požaduje, aby tyto důvody byly v dohodě uvedeny. Jelikož ukončení pracovního

poměru dohodou důvod neobsahuje, a pan V. dohodu přesto podepsal, předpokládáme, že pro zaměstnance nebylo uvedení důvodu podstatné. Z této strany tak pochybení na straně společnosti není.

Společnost také jednala správně, když zaměstnanci nepřiznala nárok na odstupné. Zaměstnanci nenáleží dle zákona žádné odstupné, protože pracovní poměr nebyl ukončen ani z jednoho z důvodů dle ust. § 52 pís. a) – e) zákoníku práce. Konkurenční doložka neobsahuje žádné nedostatky, protože je uzavřena písemně, netrvá déle než 1 rok a peněžité vyrovnání, které náleží zaměstnanci, přesahuje jednu polovinu průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc. Zda je výše smluvní pokuty optimální, posoudí až v případě porušení konkurenční doložky soud, a to na základě vzniklé škody. (*Andraščíková, 2014*)

Společnost postupovala při ukončení tohoto pracovního poměru dle platných právních předpisů a ukončení je proto platné.

4.2 Výpověď

Pan X. Byl zaměstnán ve společnosti od 2. července 1962 jako pracovník oddělení správy budov, který byl odpovědný za údržbu a správu výrobních objektů. Dne 2. prosince 2004 byla zaměstnanci daná výpověď z důvodu nadbytečnosti na základě organizačních změn. Jelikož ji ale zaměstnanec převzal až následující den, tj. 3. prosince 2014, platnost nastala až tentýž den. Zaměstnavatel také písemně upozornil zaměstnance, že ve společnosti nejsou k dispozici žádná jiná volná pracovní místa, na které by mohl být pan X. přemístěn.

Výpovědní lhůta činila tři měsíce, ale pan X. nechtěl ve společnosti trávit ještě tolik času, proto zažádal společnost o ukončení pracovního poměru dohodou k 31. prosinci 2004. Společnost na nabídku pana X. přistoupila a sepsala tak se zaměstnancem dohodu o ukončení pracovního poměru z důvodu organizačních změn. Dohoda byla vyhotovena písemně ve dvou vyhotoveních, a jelikož to zaměstnanec požadoval, obsahovala důvod ukončení pracovního poměru. Uzavřením této dohody tak pracovní poměr zaměstnance měl skončit k 31. prosinci 2004. Pan X. měl nárok na zákonné odstupné dle zákoníku práce a to ve výši trojnásobku průměrného výdělku. Dle potvrzení o zaměstnání pracovní poměr skončil 31. prosince 2004. Pracovní posudek nebyl vydán. (Viz příloha č. 4)

Výpověď tedy byla vyhotovena písemně, ve dvou provedeních a byla doručena zaměstnanci. Zároveň bylo zřejmé, že se jedná o výpověď a byl uveden také platný důvod, protože je dán zákoníkem práce a společnost organizační změny opravdu podnikla.

Zaměstnanci bylo vyplaceno nejen zákonné odstupné, ale i smluvní odstupné dle kolektivní smlouvy a jeho výše tak činila čtrnáctinásobek průměrné měsíční mzdy. Jelikož smluvní strany uzavřely dohodu, nemuseli jsme zkoumat pravdivost důvodu skončení pracovního poměru. V případě dohody také zaměstnavatel nepochybil, protože dohoda byla uzavřena písemně, ve dvou vyhotoveních, obsahovala datum ukončení pracovního poměru a na přání zaměstnance nechyběl ani výpovědní důvod.

Ve společnosti působí odbory, a proto je povinností společnosti projednat s nimi každé ukončení pracovního poměru výpovědí. Ta tak učinila dne 7. července 2004. Protože se nejednalo ani o zaměstnance u něhož se vylučuje dát výpověď, společnost se nedopustila žádných prohřešků. Správně stanovena byla také délka výpovědní lhůty, která dle zákoníku práce byla v roce 2004 pro ukončení pracovního poměru z důvodu organizačních změn tříměsíční. Kdybychom tento případ posuzovali podle platného zákoníku práce, výpovědní lhůta už by činila měsíce pouze dva.

Společnost se při podání výpovědi nedopustila žádného protizákonného jednání a ukončení pracovního poměru je tak platné.³⁴ (*Andraščíková, 2014*)

4.3 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Paní Y. byla zaměstnána dne 16. června. 2014 jako operátorka výroby. Jelikož nesplňovala výrobní plán a nepracovala dle norem, byla společnost nucena se zaměstnankyní ukončit pracovní poměr ve zkušební době.

Personální oddělení vystavilo ukončení pracovního poměru, dne 10. července. 2014, ve kterém uvedlo, že pracovní poměr bude ukončen dne 13. července 2014, jak se také následně stalo. Následující den, tj. 11. července 2014 paní Y. podepsala převzetí ukončení pracovního poměru. V dokumentu není uveden důvod ukončení pracovního poměru a pracovní posudek paní Y. nepožadovala. (Viz příloha č. 5)

Společnost předala ukončení pracovního poměru ke dni 11. 7. 2014 ale uvedla, že pracovní poměr skončí až o dva dny později. Toto jednání společnosti bylo možné, protože pracovní poměr ve zkušební době končí dnem doručení zrušení pouze v případě, není-li v něm uveden pozdější termín. Společnosti taktéž mohla ukončit pracovní poměr ve zkušební době, protože byla sjednána v písemné pracovní smlouvě při nástupu paní Y. do zaměstnání a tím

³⁴ Zdroj: <http://business.center.cz/business/pojmy/p1424-vypovedni-doba.aspx>, Kolektivní smlouva společnosti

splnila podmínku písemného ujednání zkušební doby. Společnost nepochybila ani v délce zkušební doby, která byla ve smlouvě stanovena na délku tří měsíců. Jelikož byl pracovní poměr uzavřen na 6 měsíců, splňovala společnost také podmínku, kdy zkušební doba nesmí být delší než je polovina trvání délky pracovního poměru. Neuvedení důvodu ukončení pracovního poměru nezpůsobuje jeho neplatnost, neboť jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel mohou ukončit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu či bez udání důvodu.

Na základě potvrzení o zaměstnání jsem zjistila, že paní Y. nebyla dočasně práce neschopná, a proto zaměstnavatel neporušil zákon a neukončil pracovní poměr v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti či karantény zaměstnance. Dle zákoníku práce tedy společnost postupovala zcela oprávněně a dané ukončení pracovního poměru je tak platné. (*Andraščíková, 2014*)

4.4 Okamžité zrušení pracovního poměru

Jelikož se ve společnosti zatím nevyskytlo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, rozebereme si alespoň jeden případ takového ukončení ze strany zaměstnance.

Paní Z. byla zaměstnána jako operátorka výroby od 1. března 2013. Pro ne příliš dobrý zdravotní stav, se paní Z. dne 2. února 2015 rozhodla navštívit lékaře. Po prohlídce pacientky závodní lékař preventivní péče vydal lékařský posudek, ve kterém uvedl, že paní Z. pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce. Paní Z. se proto rozhodla ukončit se společností pracovní poměr okamžitě. Dne 3. února 2015 tak vystavila písemný dokument o okamžitém zrušení pracovního poměru, ve kterém uvedla, že ruší okamžitě pracovní poměr, protože podle lékařského posudku vydaného dne 2. února 2015 pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce a zaměstnavatel pro ni jinou vhodnou práci nemá. Ještě tentýž den, paní Z. okamžité zrušení pracovního poměru doručila na personální oddělení společnosti, kde jej převzal oprávněný pracovník. Paní Z. byla přiznána náhrada mzdy v délce dvou měsíců, a to na základě ukončení pracovního poměru okamžitě. Pracovní poměr skončil 3. února 2015 a nebyl vystaven posudek o zaměstnání. (Viz příloha č. 6)

Paní Z. splnila jedny z hlavních podmínek, a to písemnou formu a doručení písemnosti druhé straně. Tím, že byla písemnost vyhotovena již další den po vydání lékařského posudku, nezmeškala paní Z. ani lhůtu v délce 2 měsíců, ve které musela okamžité zrušení pracovního

poměru uskutečnit. Další podmínkou pro platnost zrušení pracovního poměru je jasné vymezení důvodu tak, aby nebyl zaměnitelný s jiným důvodem. Tuto povinnost paní Z. splnila, když uvedla, že končí pracovní poměr, protože dlouhodobě pozbyla zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce a to podle lékařského posudku vydaného závodním lékařem. Samozřejmostí při okamžitém ukončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů je také odstupné, respektive náhrada mzdy. V tomto případě náhrada mzdy nezávisí na délce trvání pracovního poměru, ale na délce výpovědní doby. Tato doba ve společnosti činí 2 měsíce, a proto měla paní Z. nárok na náhradu mzdy ve výši dvojnásobku průměrné měsíční mzdy, která ji byla také vyplacena.

Zásadním chybou ovšem bylo podání okamžitého ukončení pracovního poměru ihned po obdržení lékařského posudku. Paní Z. nejprve měla personálnímu oddělení předat lékařský posudek. Pokud by společnost do 15 dnů zaměstnankyni nepřesunula na jinou práci, mohla by paní Z. následující den ukončit okamžitě pracovní poměr. Zákoník práce totiž říká, že zaměstnanec může z výše uvedených důvodů ukončit okamžitě pracovní poměr v případě, že zaměstnavatel mu do 15 dnů ode dne předložení lékařského posudku, neumožní výkon pro něho vhodné práce.

Společnost tedy neměla okamžité zrušení pracovního poměru umožnit a měla paní Z. sdělit, že zrušení pracovního poměru, dle § 56 zákoníku práce, není v tomto případě možné. Jelikož paní Z. zrušila pracovní poměr se zaměstnavatelem neplatně a zaměstnavatel přesto netrval na tom, aby paní Z. ve společnosti nadále pracovala, měl pracovní poměr skončit dohodou ke dni, ve kterém měl podle okamžitého ukončení pracovního poměru skončit. Pracovní poměr tedy nemohl být ukončen okamžitým zrušením, ale protože ukončení pracovního poměru nebylo soudně napadeno, dá se i nadále považovat za platné.

4.5 Shrnutí zjištěných výsledků

Nejen skončení pracovního poměru, ale pracovní právo obecně je oblast, kde vzniká celá řada problémů, kterým se každá společnost snaží vyvarovat. Právě dodržování zákoníku práce je jedním z nejdůležitějších bodů, jak se vyhnout postihu ze strany dozorového orgánu. Společnost s ručením omezeným ON Semiconductor Czech Republic, která mi poskytla náhled do chodu společnosti, tyto předpisy striktně dodržuje a nedopustila se tak žádného protiprávního jednání. Díky tomu se zatím společnost vyhnula jakékoliv žalobě pro neplatnost rozvázání pracovního poměru se svými zaměstnanci.

Společnost pochybila pouze v případě okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance. Společnost měla paní Z. oznámit, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné a měla požadovat lékařskou zprávu. Následně pokud by společnost do 15 dnů od předání lékařské zprávy nepřesunula paní Z. na jinou pracovní pozici, mohl být pracovní poměr ukončen tímto způsobem. Pokud chtěla společnost zaměstnankyni vyhovět, a ukončit pracovní poměr ihned, měla navrhnout dohodu. Jelikož skončení pracovního poměru nebylo soudně napadnuto, dá se ale považovat za platné.

4.5.1 Zjištěné nedostatky ve společnosti

Ukončení pracovního poměru je v podniku upracováno zejména kolektivní smlouvou a pracovním řádem. Předpisy se neodchylují od zákonem předepsané úpravy, pouze konkretizují některé situace. Zatímco pracovní řád například vymezuje situace, které společnost považuje za zvlášť hrubé porušení předpisů při okamžitém zrušení pracovního poměru, kolektivní smlouva naopak definuje, kdy má zaměstnanec nárok na vyšší, tedy smluvní odstupné.

Zdůraznila bych také to, že společnost začala fluktuaci důkladně sledovat až v roce 2012 a možná právě proto není fluktuace zaměstnanců ve společnosti příliš příznivá, a dosahuje vysokých čísel. Tato skutečnost není pro společnost dobrým zjištěním, protože větší fluktuace s sebou přináší i větší riziko možnosti vzniku protiprávních neshod. Společnosti si tuto situaci uvědomuje, ale zatím nepřijala potřebná ochranná opatření. Nejen že tak společnosti neustále rostou náklady, jak na výběr nových zaměstnanců, tak na jejich zaučení, ale také zbytečně zatěžuje personální oddělení, které pak nemá čas řešit důležitější otázky.

První chybou společnosti je to, že sleduje pouze kolik zaměstnanců odešlo a kolik naopak bylo přijato, ale nikde si již nezpracovává data, na základě kterých by přehledně viděla, jakým způsobem nejčastěji pracovní poměr ukončují, a jaké k tomu mají důvody. A právě tento nedostatek informací bych zmínila jako podstatnou chybu. Na základě znalostí těchto důvodů,

může společnost do budoucna zavést mnohá opatření, která by mohla fluktuaci zaměstnanců zmírnit. Vysoká fluktuace zaměstnanců znamená pro společnost také větší riziko možných právních neshod, díky kterým by se mohla společnost dostat do značných problémů.

Z vysoké počtu čísel je také zcela zřejmé, že společnost při přijímání nových zaměstnanců není příliš obezřetná a zaměstnance si ve výběrovém řízení dost neprověří. Přitom výběrové řízení je jedním z nejdůležitějších kroků, díky kterému společnost může docílit kvalitních a schopných zaměstnanců.

Právě proto, že spokojení zaměstnanci jsou klíčem k největšímu úspěchu celé společnosti, měla by si jich společnost více vážit. Ovšem skutečnost, že pracovní poměr je zaměstnanci často rušen ve zkušební době, jak mnoho zaměstnanců uvedlo ve výstupních dotaznících společnosti, mě přivádí na myšlenku, že ne vždy tomu tak je. Proto by bylo vhodné, aby se společnost na nové zaměstnance více orientovala a prováděla také průzkumy spokojenosti zaměstnanců.

Jedním z hlavních důvodů odchodu ze společnosti, které zaměstnanci uvádějí ve výstupním Dotazníku, který vyplňují při odchodu ze společnosti, je právě touha po kariérním postupu, který jim společnost nenabízí. Nejen kariérní postup je ale důvod, proč zaměstnanci společnost opouštějí. Není to ale výše platu, co by zaměstnance odrazovalo. S platem je totiž převážná většina dotázaných zaměstnanců spokojeno. Důvodem odchodu je často právě přístup nadřízených, kteří jsou často netrpěliví a práci dostatečně nevysvětlí.

4.5.2 Návrhy na zlepšení postupů ve společnosti

Na základě zjištěných údajů o společnosti a informací získaných od zaměstnanců, kteří ukončili pracovní poměr, předkládám tyto vlastní návrhy řešení:

- důkladnější sledování důvodů ukončení pracovního poměru,
- zlepšení výběrového řízení,
- lepší orientace na nové zaměstnance,
- pravidelné průzkumy spokojenosti.

Tyto návrhy by měly sloužit k snížení fluktuace zaměstnanců, a tím k větší spokojenosti nových zaměstnanců i společnosti. Věřím, že společnost začne co nejdříve situaci řešit a míra fluktuace zaměstnanců ve společnosti se tak sníží. Vždyť přeci mít stálé a spokojené zaměstnance je cílem každého zaměstnavatele.

Důkladnější sledování důvodů ukončení pracovního poměru

Každý čin kteréhokoliv z nás je nějakou reakcí na okolní podněty. Proto když se zaměstnanec rozhodne ukončit pracovní poměr, musí k tomu mít pádný důvod. A právě znalost těchto důvodů je krůčkem k odstranění nedostatků, kterým by se fluktuace mohla zmírnit. Společnost sleduje pouze, kolik zaměstnanců ukončilo pracovní poměr a s kolika byl naopak pracovní poměr uzavřen. Důležitější je ale znát důvody, díky kterým zaměstnanci ze společnosti odcházejí. Právě díky znalosti těchto důvodů, může společnost do budoucna přijmout opatření, na základě kterých by zaměstnanci byli ve společnosti více spokojeni.

Jednou z možností jak si vést tyto informace je tabulkový přehled prostřednictvím programu Microsoft Excel. V tomto případě by ale samotné zpracování dat zabralo zaměstnancům personálního oddělení mnoho času a upřímně, nebylo by ani úplně přehledné. Ideálním řešením by bylo zakoupit si nějaký počítačový program, který by dokázal tyto údaje rozpoznat a vytvářet tak pro společnost přehledná data za určité časové intervaly. Myslím si, že by to byla pro společnost vhodná investice, protože by se tím zmírnila i vytiženost personalistů, kteří by nemuseli trávit tolik času nad tak neoblíbenou administrativou.

Zlepšení výběrového řízení

Jelikož jsem ve společnosti zaznamenala mnoho zrušení pracovního poměru ve zkušební době, čili během prvních dvou nebo tří měsíců a to zejména u operátorů, vedla mě tato skutečnost k zvýšení nároků na přijímání nových zaměstnanců. Operátoři jsou přijímáni pouze na základě jednokolového výběrového řízení, kdy se mnohé nedostatky zaměstnanců nestihnou odhalit. Společnost také často vůbec nevypisuje výběrové řízení, ale zve své potenciální zaměstnance pouze na základě vyplněných formulářů, které každý uchazeč o zaměstnání na pozici operátora vyplní a odevzdá na recepci společnosti. Podmínkou k odevzdání formuláře není ani připojení životopisu, proto společnost mnoho údajů o budoucích zaměstnancích nezná. Výběrové řízení poté trvá asi 30 minut, kde se koná pohovor s výběrovou komisí.

Cílem společnosti by nemělo být obsadit co nejdříve volná pracovní místa potřebnými zaměstnanci, ale najít odborně vzdělané zaměstnance, vhodné konkrétně pro danou pracovní pozici. Společnost by tedy měla začít vypisovat výběrové řízení i na pozici operátora, kde by mělo být detailně popsáno, co je obsahem náplně práce zaměstnance a jaké předpoklady musí zaměstnanec mít. Už tímto krokem může společnost ušetřit spoustu času tím, že nebude během výběrového řízení zjišťovat, zda daní zaměstnanci mají potřebné vlastnosti či zkušenosti.

Náplní výběrového řízení by poté měla být zejména zkouška manipulace s deskami a vakuovými pinzetami, aby se zjistilo, zda má zaměstnanec potřebné předpoklady pro výkon dané práce. Společnost by také měla umožnit všem zájemcům o zaměstnání vyzkoušet si rukavice a oděv do čistých prostor. Mnoho zájemců o práci totiž může zjistit, že nejsou schopni v rukavicích a ochranném oděvu odpracovat dvanáctihodinové směny.

Zlepšením náborového řízení může společnost předcházet jednomu z hlavních problémů, a to vysoké fluktuaci. Sníží se tak počet zaměstnanců, s kterými je ukončován pracovní poměr a tím také riziko, že společnost bude souzena pro neplatnost svého jednání. Zároveň společnosti klesnou náklady na výběrová řízení, která se nebudou muset uskutečňovat tak často. Ušetřené peníze pak může společnost použít například pro nákup nových pracovních pomůcek pro zaměstnance či počítačový program pro sledování fluktuace zaměstnanců.

Orientace na nové zaměstnance

Ve výstupním dotazníku zaměstnavatele se mnoho zaměstnanců zmínilo, že odešli ve zkušební době právě proto, že mnoho věcí nestihlo pochopit, jelikož jim nebyly dostatečně vysvětleny, a také že nadřízení neměli dostatečnou trpělivost a často se tak nechovali příliš profesionálně. Proto, ačkoliv často neradi, se zaměstnanci rozhodli společnost opustit. Na základě tohoto zjištění bych společnosti doporučila, aby novým zaměstnancům věnovala větší pozornost, a aby s nimi měla větší trpělivost, protože právě tyto zaměstnanci mohou být v budoucnu jedni z nejlepších a nejproduktivnějších zaměstnanců ve společnosti, kteří budou přinášet ten největší zisk.

Problémem společnosti je při přijímání nových zaměstnanců zejména krátký čas na zaškolení, protože díky náročnosti profese mnoho zaměstnanců nestihne dostatečně pochopit svou práci, a proto nejsou schopni zatím pracovat úplně samostatně. Proto jsou zaměstnanci nuceni neustále kontaktovat své vedoucí pracovníky, které zdržují od jejich vlastní práce. To se pak projeví zejména v jejich nervozitě a nepříjemném chování k zaměstnancům. Zaměstnanci jsou ve společnosti zaškolováni pouze 2 dny, což je velice krátká doba na to, aby zaměstnanci stihli pochopit náplň práce. Navrhuji, aby se doba zaškolování prodloužila na 5 dnů, během kterých budou zaměstnanci školeni jak po teoretické, tak po praktické stránce.

Vhodné by také bylo, kdyby společnost vytvořila novou pracovní pozici, která by měla za úkol pouze zaškolování nového personálu. Daný pracovník by měl tak dostatek času, aby se mohla zaměstnancům plně věnovat a veškeré dotazy jim objasnit. Vzhledem k vysokému obratu společnosti by si tento krok společnost mohla dovolit, aniž by zaznamenala velký pokles svých peněžních prostředků.

Pravidelné průzkumy spokojenosti

Jelikož fluktuace zaměstnanců není zrovna příznivá, tak by společnost měla usilovat o snížení těchto čísel. Navrhuji společnosti, aby alespoň jedenkrát ročně buď osobně, nebo pomocí dotazníků dala zaměstnancům možnost vznést své návrhy na zlepšení situace v podniku. Jelikož vedení podniku se nevyskytuje na pracovištích, často je samotné nápady nenapadnou.

S výstupních dotazníků zaměstnanců je zřejmé, že by ve společnosti určité věci změnili. Dotázaní pracovníci často uváděli, že by byla vhodná reorganizace strojů na pracovišti, což by ulehčilo operátorům práci a ušetřilo také spoustu času při přemísťování. Zaměstnanci by také uvítali, kdyby nebyla řízená dovolená, a mohli si ji vybrat kdykoli. Ačkoli společnost dotazníky skladuje, zatím je nesleduje a také se nesnažila požadavkům zaměstnanců nijak vyhovět. Vedení personálního oddělení by se ale nad těmito návrhy zaměstnanců mělo zamyslet, a zkusit je realizovat. Zavedením návrhů by společnost mohla přispět k větší spokojenosti svých zaměstnanců a tím zmírnit tak značnou fluktuaci.

Jiná oblast, která by potřebovala vylepšení, týkající se pracovního poměru, nebyla po napsání této bakalářské práce nalezena. Věřím, že následující zlepšení společnosti pomohou snížit počet ukončení pracovních poměrů a společnost se tak vyhne potenciální hrozbě odsouzení pro neplatnost ukončení pracovního poměru.

5 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo zjistit, jak má společnost nastaveny své vnitřní směrnice, a jak postupuje při ukončování pracovních poměrů a zda dodržuje platné právní předpisy. Druhým cílem bylo provést analýzu fluktuace zaměstnanců ve společnosti za posledních 6 let a zjistit tak tendenci jejího vývoje, průměrného věku zaměstnanců či dosaženého vzdělání.

Téma skončení pracovního poměru jsem si vybrala, protože oblast pracovního práva se do určité míry týká každého z nás a ukončení pracovního poměru bývá velice často spojováno s řadou problému, kterým by se měla snažit každá společnost vyvarovat. Mezi důležité faktory pak zejména patří prevence v dodržování právních předpisů a také nízká míra fluktuace.

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část práce je zaměřena na deskripci základních pojmů, které souvisí s ukončením pracovního poměru. Nechybí zde ani možnosti ukončení pracovního poměru či povinnosti zaměstnavatele při jeho ukončení. V praktické části byla provedena analýza fluktuace zaměstnanců, kde veškeré informace byly zjišťovány z interních materiálů podniku. Poté bylo zjištěno, jak společnost posupuje u ukončení pracovního poměru. Na závěr bylo provedeno zhodnocení zákonnosti skončení pracovního poměru u vybraných případů, které mi společnost poskytla, na základě zákoníku práce.

Ve fluktuaci zaměstnanců byly objeveny značné odchylky od hypotézy. Předpokládala jsem mnohem nižší čísla ukončených pracovních poměrů, která ve výsledku dosahovala poměrně vysoké hodnoty. Velký vliv na fluktuaci měl zejména rok 2008, kdy společnost zasáhla ekonomická krize ve světě polovodičů, a proto musela společnost mnoho zaměstnanců propustit. V dalších letech společnosti začala přijímat zejména mladší zaměstnance, díky čemuž se postupně snižoval i průměrný věk zaměstnanců. V současné době společnost zaměstnává nejvíce zaměstnanců se střední školou a v rozmezí 31-40 let.

Vzhledem k velikosti společnosti a jejímu úspěchu na trhu jsem předpokládala, že společnost právní předpisy striktně dodržuje, což se také následně potvrdilo. Společnost při ukončování pracovního poměru postupovala podle platných právních předpisů a ve společnosti bylo objeveno pouze jedno nezákonné ukončení pracovního poměru, které se dá ale považovat za platné, jelikož nebylo soudně napadeno. Díky pečlivosti se tak společnost vyhnula jakékoliv žalobě ze strany zaměstnance pro neplatné rozvázání pracovního poměru.

Cílů bakalářské práce se mi díky údajům ze společnosti ON Semiconductor a. s. podařilo dosáhnout, i když jsem předpokládala, že mi společnost poskytne ke zhodnocení zákonnosti více ukončených pracovních poměrů. Bakalářská práce je největším přínosem zejména pro společnost ON Semiconductor a. s., která souhlasila s napsáním této práce právě z tohoto titulu. Zaměstnavatel v práci nalezne podrobný přehled o stavu svých zaměstnanců, včetně sledování fluktuace. Právě díky této bakalářské práci si společnost může uvědomit, že fluktuace není příliš příznivá a je potřeba se snažit ji snižovat. K tomuto kroku společnosti pomohou návrhy na zlepšení, které vychází zejména ze zjištěných informací a z výstupních dotazníků zaměstnavatele, které společnost téměř nesledovala. Zrealizování těchto návrhů řešení pomůže společnosti přispět k nižší fluktuaci, ale také k větší spokojenosti zaměstnanců, kteří jsou klíčem k jejímu úspěchu.

Seznam použité literatury

Knihy:

1. ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kolektiv. *Zákoník práce s komentářem k 1. 1. 2014*. Praha: Anag, 2014. 1247 s. ISBN 978-80-7263-850-5.
2. BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 5. Vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 640 s. ISBN 978-80-7400-405-6.
3. BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010. 224 s. ISBN 978-80-7201-795-89.
4. HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo v bodech s příklady*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 148 s. ISBN 978-80-7478-440-8.
5. KOKEŠOVÁ, Marille. *Základy pracovního práva s příklady a vzory*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2013. 272 s. ISBN 978-80-905247-8-1.
6. NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Jak skončit pracovní poměr*. 1. vyd. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2013. 176 s. ISBN 978-80-247-4038-6.

Elektronické zdroje:

1. BULLETIN-ADVOKACIE.CZ. *Změny ve skončení pracovního poměru*. [online]. [cit. 15.2.2015]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/zmeny-ve-skonceni-pracovniho-pomeru?browser=full>
2. BUSINESS.CENTER.CZ. *Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci*. [online]. [cit. 15.2.2015]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace-nv590/priloha.aspx>
3. BUSINESS.CENTER.CZ. *Výpověď daná zaměstnavatelem*. [online]. [cit. 20.1.2015]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast2h4.aspx>
4. BUSINESS.CENTER.CZ. *Výpovědní doba*. [online]. [cit. 25.2.2015]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pojmy/p1424-vypovedni-doba.aspx>

5. BUSINESS.CENTER.CZ. *Základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců vyplývající z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiné povinnosti zaměstnanců, zvláštní povinnosti některých zaměstnanců a výkon jiné výdělečné činnosti.* [online]. [cit. 20.1.2015]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast13h2.aspx>
6. OSKOVO.CZ. *Odborový svaz kovo.* [online]. [cit. 28.1.2015]. Dostupné z: <http://www.oskovo.cz/odborovy-svaz-kovo>
7. ONSEMI.COM. *O společnosti.* [online]. [cit. 2.2.2015]. Dostupné z: <http://www.onsemi.com/PowerSolutions/content.do?id=18371>

Materiály podniku:

1. Interní dokumenty společnosti ON Semiconductor a. s.
 - Stavby zaměstnanců
 - Výběr a přijímání zaměstnanců
 - Zdravotní prohlídky zaměstnanců
 - Příručka pro zaměstnance
2. Kolektivní smlouva společnosti ON Semiconductor a. s.
3. Pracovní řád společnosti ON Semiconductor a. s.

Prohlášení o výsledku využití bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 3. 5. 2015



Kristýna Urbanová

Seznam příloh

- Příloha č. 1** Pracovní smlouva společnosti ON Semiconductor a. s. – vzor
- Příloha č. 2** Interní formulář společnosti ON Semiconductor a. s. – Ukončení pracovního poměru
- Příloha č. 3** Dohoda o rozvázání pracovního poměru ve společnosti ON Semiconductor a. s.
- Příloha č. 4** Výpověď ve společnosti ON Semiconductor a. s.
- Příloha č. 5** Ukončení pracovního poměru ve zkušební době ve společnosti ON Semiconductor a. s.
- Příloha č. 6** Okamžité zrušení pracovního poměru ve společnosti ON Semiconductor a. s.